

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт менеджмента и права
Кафедра философии и акмеологии

**Совершенствование системы обучения персонала ЛО МВД России на
станции Нижний Тагил**

Выпускная квалификационная работа

Выпускная квалификационная работа Исполнитель:
допущена к защите

Зав. кафедрой,
кандидат психологических наук,
доцент
Кружкова Ольга Владимировна

Выллерова Светлана Юрьевна
обучающаяся группы БМ-54z, 5 курс
заочного отделения,
направление «38.03.03.
Управление персоналом»

(подпись)

(подпись)

« ____ » _____ 2017г.
Руководитель ОПОП
_____ Ю.А. Горбунова

Научный руководитель:
Кандидат психологических
наук, доцент

(подпись)
« ____ » _____ 2017г.

_____ О.В.Кружкова
(подпись)

Нормоконтролер

_____ А.Б. Хрусталёв
(подпись)

« ____ » _____ 2017г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ В ЛО МВД РОССИИ НА СТАНЦИИ НИЖНИЙ ТАГИЛ.....	7
1.1. Характеристика организации ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил	7
1.2. Анализ системы управления персоналом в организации.....	19
1.3. Анализ системы обучения персонала ЛО МВД России на станции Нижний Тагил.....	29
Вывод по первой главе.....	37
ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ЛО МВД РОССИИ НА СТАНЦИИ НИЖНИЙ ТАГИЛ.....	40
2.1. Характеристика мероприятий по совершенствованию системы обучения.....	40
2.2. Нормативно-правовое обоснование предлагаемых мероприятий.....	47
2.3. Социальная и экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала в ЛО МВД России на станции Нижний Тагил.....	50
Вывод по второй главе.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	57
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	60
ГЛОССАРИЙ.....	66
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	69
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	70
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	71
ПРИЛОЖЕНИЕ 4	72
ПРИЛОЖЕНИЕ 5.....	73

ВВЕДЕНИЕ

Происходящее реформирование и изменение экономической ситуации во многих организациях Российской Федерации в настоящее время, требуют развития новых подходов к системе обучения сотрудников. Кроме того, переход от парадигмы «обучение на всю жизнь» к парадигме «обучение в течение всей жизни» предлагает по-новому взглянуть на проблему обучения и развития личного состава[41].

Обучение является одним из актуальных вопросов в области управления и развития персонала, стоящих перед руководством, не зависимо от того, на какой стадии существования находится предприятие[19]. Именно обучение персонала в современных организациях призвано подготовить персонал к решению широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе.

Система обучения персонала – как единый постоянно действующий комплекс мер, внедренный в организации и направленный на реализацию стратегии компании. Составные части этого комплекса, можно представить в виде конкретных мероприятий, таких как определение потребности в обучении, выбор метода обучения, выбор обучающей организации, составление бюджета на обучение, составление учебной программы, контроль и анализ эффективности обучения.

Во время обучения персонала многие компании вынуждены сталкиваться с рядом проблем. Данные проблемы обуславливают неэффективность системы обучения, а зачастую даже делают её совершенно бесполезной[2].

К первой проблеме следует отнести отсутствие у руководящего состава компании четкого представления о том, какие сотрудники должны пройти обучение и чему они должны научиться[10].

Вторая проблема обучения персонала заключается в том, что сотрудники не понимают самой идеи процесса обучения и эффекта, который должны получить в ходе реализации данного обучения [10].

Третья проблема заключается в отсутствии мотивации у сотрудников компаний.

Актуальность темы «Совершенствование системы обучения персонала» заключается в последовательном преобразовании каждого этапа процесса обучения.

Проблемы совершенствования системы обучения исследовались многими учеными и специалистами, которые представляли различные подходы. Акмеологические подходы в системе профессионального образования раскрываются в научных исследованиях А.А. Дергача, С.И. Змеева, Н.В. Кузьминой, Ю.Н. Кулюткина, Л.Г. Лаптева.

Научные исследования и труды в области правоохранительной деятельности С.Ф.Зыбина, В.В.Закатова, Л.Г.Лаптева.

Значительный вклад в решение вопросов системности правового регулирования применительно к деятельности ОВД, а также проблем совершенствования управления наукой и образованием внесли такие ученые, как Ю.Е Аврутин, Д.Г.Александров, К.В Богатырев, В.Я.Кикоть, Н.В. Румянцев и многие другие.

Тема «Совершенствование системы обучения персонала» актуальна для Линейного отдела Министерства внутренних дел России на станции Нижний Тагил, так как методы профессионального обучения требуют формирования новых знаний, навыков для эффективной деятельности личного состава. В профессии сотрудника полиции недостатки в профессиональной подготовке влечет за собой серьезные последствия. В любой критической ситуации, в которую может попасть сотрудник полиции, независимо от того, что он превысил полномочия, или же, наоборот, с его гибелью встает вопрос: «А был ли сотрудник достаточно подготовлен?».

В этом и заключается **проблема** исследования - в необходимости совершенствования в профессиональной подготовке (профессионального обучения) сотрудников полиции для личной безопасности и безопасности, правопорядка в целом по стране.

Целью выпускной квалификационной работы является анализ системы обучения персонала, а также разработка мероприятий по совершенствованию системы обучения (профессиональной подготовки) сотрудников ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил

Для реализации данной цели были поставлены следующие **задачи**:

- 1) изучить методическую, научную литературу по совершенствованию обучения персонала, модели профессионального обучения сотрудников полиции;
- 2) провести анализ системы управления в ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил;
- 3) проанализировать существующую на сегодняшний день систему обучения сотрудников отдела;
- 4) разработать мероприятия по совершенствованию обучения персонала;
- 5) определить нормативно-правовое обоснование предлагаемых мероприятий;
- 6) выявить социальную и экономическую эффективность мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала.

Объектом исследования является – система обучения персонала.

Предметом исследования выпускной квалификационной работы является мероприятия совершенствованию системы обучения сотрудников в ЛО МВД России на станции Нижний Тагил.

При написании выпускной квалификационной работы применялись методы:-теоретические- анализ, синтез, сравнение, обобщение литературных источников, федеральных законов и нормативно правовых актов МВД России.

- практические: сбор данных и анализ документации по прохождению стажировки(первоначальной подготовки)сотрудников, планы-конспекты по обучению сотрудников внутри линейного отдела на ст. Нижний Тагил, журналы по посещению обучения.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена поставленными целью и задачами, содержит введение, две главы, выводы по каждой из них, заключение, глоссарий, список литературы, таблицы, рисунки.

В первой главе « Анализ и оценка системы обучения в ЛО МВД России на станции Нижний Тагил» содержится характеристика предприятия, результаты анализа системы управления персоналом в организации, а также анализ системы обучения персонала ЛО МВД России.

Во второй главе «Разработка мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала» разработан комплекс мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала, с обоснованием социальной и экономической эффективности мероприятий.

РАЗДЕЛ 1. АНАЛИЗ И ОЦЕНКА СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ЛИНЕЙНОМ ОТДЕЛЕ МВД РОССИИ НА СТАНЦИИ НИЖНИЙ ТАГИЛ

1.1. Характеристика организации ЛО МВД России на станции Нижний Тагил

Линейный отдел Министерства Внутренних дел на станции Нижний Тагил является территориальным органом Министерства внутренних дел Российской Федерации на районном уровне и подчинен Управлению на транспорте МВД России по Уральскому Федеральному округу. Сокращенное наименование - (в соответствии с положением) ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил. В оперативное подчинение входят:

Линейное отделение полиции на станции Серов. Линейный полицейский пункт на станции Невьянск, Линейный полицейский пункт на станции Гороблагодатская, Линейный полицейский пункт станции ГРЭС, Линейный полицейский пункт на станции Алапаевск, Приобский линейный пункт.

В зону обслуживания Линейного отдела входят объекты железнодорожного и водного транспорта (рисунки 1). Основным объектом оперативного обслуживания ЛО – Свердловская железная дорога по Нижнетагильскому региону. Зона ответственности ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил начинается от станции Шувакиш и заканчивается станцией Приобье. В зону ответственности отдела так же входят ветки Нейво-Рудянская - Верхнетагильская, Шурала - Ежовая, Нижний Тагил - Алапаевск - Серов. Длина обслуживаемого участка составляет 1615, 5 км, на нём находятся 105 станций, 32 вокзала, 11 переездов.

Местоположение Линейного отдела: 622013, Свердловская область, г. Нижний Тагил ул. Завокзальная, 3.

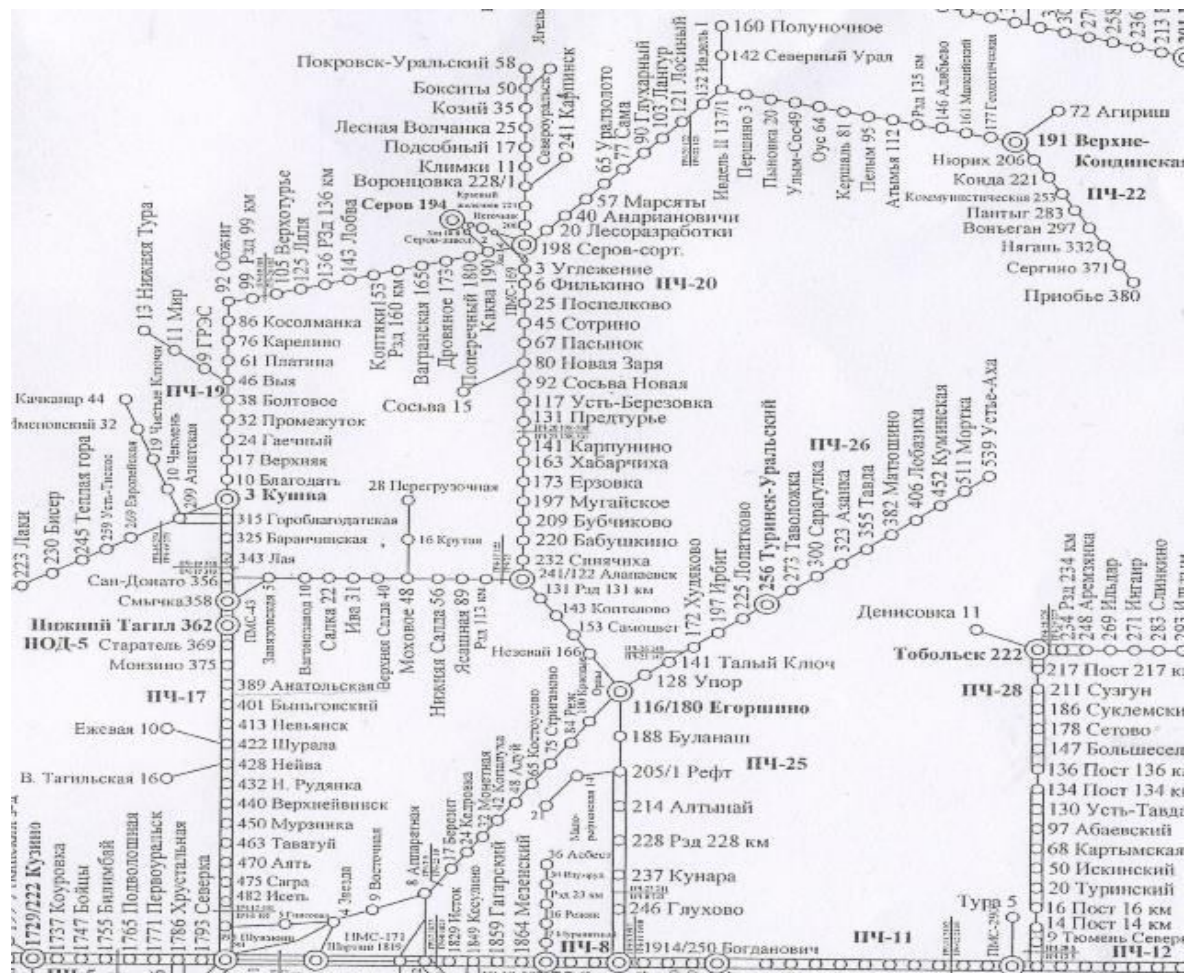


Рис. 1- Схема зоны обслуживания ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил

ЛО МВД Россиина ст. Нижний Тагил в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, общепризнанными принципами и нормами международного права. Законом «О полиции» и иными федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ, нормативно- правовыми актами МВД России. Также руководствуясь законами субъектов Российской Федерации по вопросам охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, изданными в пределах их компетенции [34].

Организационно-правовая форма: Федеральная собственность.

Организация ЛО МВД на ст. Нижний Тагил создана 28 января 1954 г. В начале на этапе зарождения и развития железнодорожного транспорта, задачи борьбы с преступностью была возложена на жандармские управления железных дорог. Эти управления входили в состав Отдельного корпуса жандармов, бывшего полицией политической, что подчеркивало значимость охраны правопорядка на железной дороге. Вместе с тем они выполняли функции общей полиции и несли «все обязанности и пользовались всеми правами наружной полиции». Основными силами охраны «благочиния и порядка» были сотрудники патрульно-постовой службы.

В целях обеспечения надлежащего революционного порядка и единства управления на всех железных дорогах страны 18 февраля 1919 года принимается, а 21 февраля 1919 года публикуется в СМИ Постановление ВЦИК «Об организации железнодорожной милиции и железнодорожной охраны». Официально, распоряжением Дорожного отдела милиции на Среднем Урале, дата образования отделения Транспортной милиции в Нижнем Тагиле установлена – 23 апреля 1937 года.

В 80-ых годах и в начале 90-х Транспортная милиция претерпела серьезные структурные преобразования: вводится госпож надзор, отделение дознания, рота ППС, отделение по профилактике преступлений несовершеннолетних, служба общественной безопасности (МОБ), криминальная милиция, финансовая часть. В это же время началась компьютеризация отраслевых служб. Значительно увеличен и обновлен автотранспортный парк. Отстроено и соответствующе оборудовано новое помещение Линпункта милиции на ст. Гороблагодатская, Смычка, Невьянск. Вся эта модернизация проходила под организацией начальника отдела полковника милиции Слесарева Валерия Игоревича.

На данный момент ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил возглавляет полковник полиции Кириченко Александр Васильевич.

Основные направления деятельности Линейного отдела МВД России на станции Нижний Тагил в соответствии с ФЗ РФ «О полиции»:

- 1) защита личности, общества, государства от противоправных посягательств;
- 2) предупреждение и пресечение преступлений и административных правонарушений;
- 3) выявление и раскрытие, уголовных, административных и имущественных преступлений, производство следственных и дознанных действий по ним;
- 4) розыск лиц;
- 5) обеспечение порядка в общественных местах [34].

В задачи ЛО МВД России на станции Нижний Тагил входит:

- обеспечение безопасности граждан на объектах железнодорожного транспорта, эксплуатацию объектов транспорта; безопасность перевозок груза, багажа граждан и грузового багажа предприятий, экономическую и политическую безопасность, социальную безопасность;
- осуществлять деятельность по охране общественного порядка на территории Нижнетагильского региона Свердловской железной дороги;
- производить следственные мероприятия, с лицами совершивших преступления;
- пресечение преступлений и административных правонарушений;
- осуществлять розыск лиц;
- обеспечивать правопорядок на объектах транспорта;
- осуществлять экспертно-криминалистическую деятельность;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства РФ в сфере оборота оружия.

Основными *целями* ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил являются:

- стремление обеспечить общественное доверие к себе и поддержку граждан; проявлять открытость и публичность.

Функции ЛО МВД России

- ведет в соответствии с законодательством РФ оперативно-розыскную деятельность;

- принимает и регистрирует заявление от граждан и организаций о преступлениях и административных правонарушениях;
- обеспечивает незамедлительное прибытие сотрудников полиции на место преступления и производит охрану этого места;
- в пределах компетенции принимают меры по идентификации лиц, которые, по состоянию здоровья не могут сообщить о себе информацию.

Материально-техническое обеспечение ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил осуществляется за счет федерального бюджета. Обеспечение оружием, обмундированием, специальными средствами, канцелярскими товарами, транспортными средствами и средствами связи, осуществляется по нормам, которые устанавливаются федеральным органом. Все поставки товаров и услуг проходят конкурс.

В оперативном управлении находится двухэтажное здание. 17 служебных помещений оборудованы мебелью, оргтехниккой, средствами связи. В Линейном отделе хорошо развита информационная инфраструктура. Главным объектом информатизации является ИСОД-интегрированная информационная система обработки данных. Также важным элементом является АДИС – автоматизированная информационная система дактилоскопической информации, позволяющая идентифицировать личности.

В социальную инфраструктуру включены: поликлиника МВД России, где сотрудники проходят медицинскую комиссию, стационарное лечение. Так же предлагается санаторно-курортное лечение в ФКУЗ «Санаторий Лесное озеро МВД России», находящееся в Челябинской области г. Кыштым.

Финансовое обеспечение деятельности Линейного отдела МВД России на ст. Нижний Тагил, включая гарантии социальной защиты, компенсации и выплаты сотрудникам, происходят за счет средств федерального бюджета, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статьи расходов в Линейном отделе на ст. Нижний Тагил, состоят из следующих групп указанных в таблице 1.

Таблица 1- Статьи расходов в ЛО МВД России

Статья расходов	Характеристика
210	<i>Заработная плата</i>
211	з/п сотрудников, вольнаемные, полиция, вн. службы
212	суточные, проезд в отпуск, вещевое довольствие
213	пособие по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет
221	Налоги вольнонаемных
221	<i>Услуги связи</i>
221	Отправка корреспонденции, Интернет, телефон, переговоры
222	<i>Транспортные услуги</i> Транспортировка ГСМ, проезд в командировку
223	<i>Коммунальные услуги</i>
225	<i>Услуги по содержанию имущества</i> Заправка картриджей, ремонт оргтехники Оплата информационно-правовой сопровождение «ИСС Кодекс» Обслуживание зданий, кондиционеров, сигнализаций. Тех.осмотр(оценка авто) Ветеринарное обслуживание собак Проверка средств измерений (алкотектеров) Ремонт катеров, автотранспорта
226	<i>Прочие услуги</i> Услуги адвоката Обучение водителей Услуги экспертизы Автострахование Проживание в командировке Хранение ГСМ Обновление программ для бухгалтерии
260	<i>Социальное обеспечение</i>
262	Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет За постановку на учет в ранние сроки беременности Пособие по беременности и родам ЕДП при увольнении
310	<i>Увеличение стоимости основных средств</i> Приобретение оргтехники Приобретение основных средств
313	Пособие на погребение Компенсация семьям погибших сотрудников
340	<i>Увеличение стоимости материальных запасов</i>

Таким образом, в Линейном отделе использование финансовых фондов можно разделить на несколько основных статей:

- выплата заработной платы,
- социальное обеспечение;
- техническое оснащение;
- капитальные вложения.

Внешние факторы – это элементы среды, которые выступают доминантом при функционировании системы, которая изменить их не может, а должна учитывать при организации своей деятельности.

Элементы среды – это информация, оказывающая прямое или косвенное влияние на деятельность организации, на функционирование, характеризующее эффективность решения задач[28].

ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил осуществляет оперативно-служебную деятельность и испытывает воздействие со стороны различных факторов. Например, изменения в экономической среде, диктуют условия работы сотрудников, изменения в организационно-штатной структуре, численности сотрудников.

Политические установки органов государственной власти, нормативные документы МВД России, определяют цели, задачи, основные направления деятельности Линотдела. Количество криминогенных факторов на обслуживаемой территории, необходимость реагирования на них приводят к изменениям в социальной среде.

Внутренние факторы – это результаты деятельности по предупреждению и пресечению преступлений, работа структур линейного отдела, качественный состав, нагрузка сотрудников, организаторская работа.

В структуру Линейного отдела на ст. Нижний Тагил, входят 18 подразделений (рисунок 2). В связи с оптимизацией 2011 году были присоединены: ЛОП на станции Серов, ЛПП на станции Невьянск ЛПП на станции Гороблагодатская, ЛПП на станции ГрЭС, ЛПП на станции Алапаевск, Приобский ЛПП, ЛПП на станции Верхнекандинская.

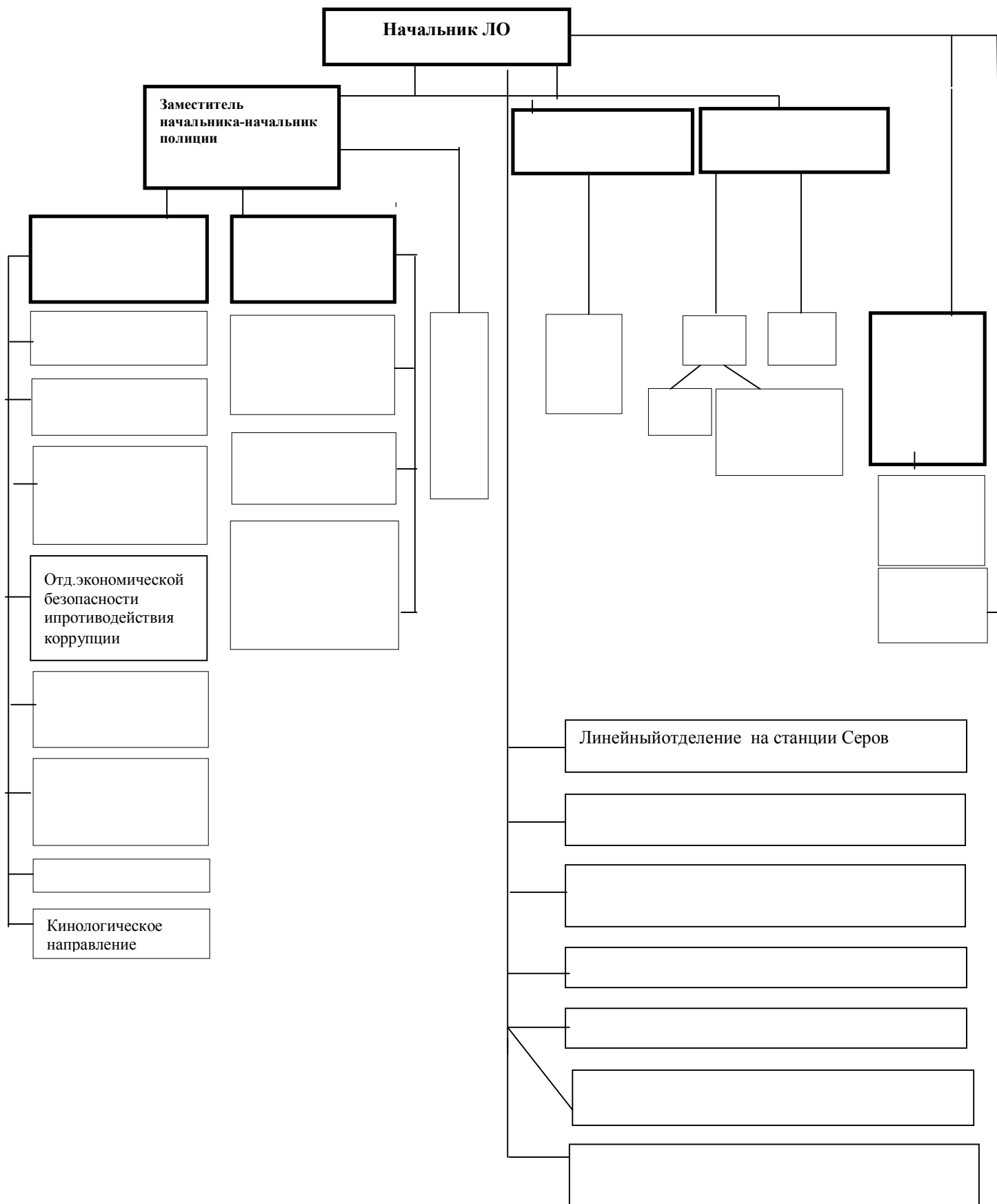


Рис.2 – Организационная структура ЛО МВД России ст. Нижний

Тагил

Основные принципы управления в ЛО МВД России - единоначалие, централизации управления.

Организационная структура управления Линейного отдела –линейно-функциональная.

В организации применяется административный метод управления. Способы воздействия - распорядительные. Основаны на приказах, распоряжениях, инструктирования, наставления, координация работ, контроль за исполнением. Данное воздействие направлено на достижение поставленных целей управления, соблюдения внутренних нормативных документов, поддержание системы управления в заданных параметрах.

Возглавляет Линейный отдел – начальник ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил.

Начальник полиции ЛО назначается и освобождается на должность в соответствии с установленным в МВД России порядке.

Он действует по принципу единоначалия и несет ответственность за исполнение персональных обязанностей.

Организует, координирует деятельность структурных отделений и групп, контролирует их исполнение.

В его непосредственном подчинении находятся:

- Заместитель начальника ЛО МВД России (внутренняя служба);
- Заместитель начальника – начальник Следственного отдела ЛО МВД России (юстиция);
- Заместитель начальника – начальник полиции;
- Отделение по работе с личным составом;
- Группа делопроизводства и режима.

В структуру Линейного отдела входят:

- заместитель начальника – начальник полиции ЛО МВД России;
- заместитель начальника полиции по оперативной работе;
- заместитель начальника полиции по охране общественного порядка;

- отделение - Уголовного розыска (ОУР);
- отделение по контролю за оборотом наркотиков (ОКОН);
- отделение экономической безопасности и противодействия коррупции (ЭБ и ПК). (Раннее определение ОБЭП);
- отделение по борьбе с преступным посягательством на грузы (ОБППГ);
- экспертно-криминалистическая группа (ЭКГ);
- направление оперативно - розыскной информации (НОРИ);
- кинологическое направление;
- дежурная часть (ДЧ);
- отделение по охране общественного порядка (ОООП);
- отделение по делам несовершеннолетних (ПДН);
- отделение дознания (ОД);
- группа организации и применения информационного законодательства (ГИАЗ);
- отдельный взвод патрульно - постовой службы (ОВППС);
- штаб;
- тылов эту группу входят: отдел экономического обеспечения (ОЭО), группа материально технического и хозяйственного обеспечения.

Взаимодействие между службами – это обязательная константа. Главные функции всех служб осуществляется через штаб и ОРЛС. Например, информация поступает в дежурную часть, далее начальнику полиции линейного отдела и он распределяет осуществление функций по отделам. Штаб направляет силы и средства, в зависимости от сложившейся ситуации для определенных групп, отделов. ОРЛС выполняет задачи по подбору кандидатов для решения проблемы.

Отделение дознания взаимодействует со следственным отделом, с группой оперативно-розыскной информации, кинологическим направлением.

Проанализируем показатели деятельности Линейного отдела на станции Нижний Тагил в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели деятельности ЛО МВД России за 2016-2017гг.

№ п/п	Информация об обращениях	Отчетный квартал 9 мес. 2016г	Отчетный квартал 9 мес. 2017г	%
1.	<i>Принято заявлений из них:</i>	405	389	0,96
1.1.	Тяжкие преступления	43	27	0,62
1.2.	Особо тяжкие	12	10	0,8
1.3.	Хищение чужого имущества	25	28	1,12
1.4.	Покушение на убийство	10	7	0,7
1.5.	Хищение драг.металла, причинения вреда имущества принадлежащие ООО «РЖД»	300	299	0,99
1.6.	Причинение вреда здоровью	15	18	1,2
	<i>Раскрыто преступлений по принятым заявлениям</i>	317	350	1,10
2.	<i>Зарегистрировано преступлений в общественных местах</i>	225	231	1,02
2.1.	Незаконное хранение наркотических и синтетических средств	37	45	1,21
2.2.	Преступление совершенное несовершеннолетними	25	20	0,8
2.3.	Кражи имущества	50	60	1,2
2.4.	Хулиганство	65	50	0,76
2.5.	Причинение тяжких телесных повреждений	20	37	1,85
2.6.	Заведомо ложные сообщения о терактах	8	2	0,25
2.7.	Незаконный сбыт орденов	5	7	1,4
2.8.	Незаконное хранение оружия	15	10	0,66
	ИТОГО	630	620	0,98

Из таблицы 1, мы видим, что за отчетный квартал 2017 года, количество обращений уменьшилось на 0,9% с аналогичным годом. Раскрыто преступлений на 1,10% больше, чем в 2016году. Это благоприятный показатель работы отдела. Не смотря, на то, что в нынешнем году на 1,02 % больше зарегистрировано преступлений на обслуживаемой территории, результаты раскрытия, на 0,98% превышают АППГ 2016 года. Уменьшился процент преступлений несовершеннолетних, так как

группа по делам несовершеннолетних проводит больше профилактических встреч, бесед с подростками и родителями по месту проживания общеобразовательных учреждений.

Таким образом, деятельность в ЛО МВД России на станции Нижний Тагил направлена на защиту личности, общества, государства от противоправных посягательств, предупреждение, пресечение преступлений правонарушений. Линейный отдел в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Законом «О полиции», иными федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ, нормативно - правовыми актами МВД России. Также руководствуясь законами субъектов Российской Федерации по вопросам охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, в пределах своей компетенции.

Организационно-правовая форма: Федеральная собственность.

Тип организационной структуры управления Линейного отдела – линейно-функциональная.

ЛО МВД РФ на ст. Нижний Тагил осуществляет охрану общественного порядка, ведет розыскную деятельность на территории обслуживания, закрепленную приказом МВД России.

Материальное и финансовое обеспечение осуществляется за счет федерального бюджета. Использование финансовых ресурсов носит целевой характер, используется в соответствии со статьями и разделами бюджета. Система управления административная.

Линейный отдел в специфике своей работы тесно взаимодействует с различными структурами, такими, как ММУ МВД «Нижнетагильское» по Свердловской области, ГУФСИН, МЧС РФ, ООО «РЖД».

В ЛО МВД России имеется организация ветеранов сотрудников МВД России. Организация занимается морально- психологической, финансовой поддержкой сотрудников ушедших на пенсию. Не смотря, на увеличение числа преступлений и административных нарушений, Линейный отдел добросовестно выполняет свои обязанности по защите и охране порядка.

1.2. Анализ системы управления персоналом в ЛО МВД России

По теоретическим данным система управления персоналом – система, в которой реализуются функции управления персоналом, в процессе обоснования, выработки принятия и реализации управленческих решений. Главной целью системы управления персоналом -это обеспечение кадрами, организация их эффективного использования, профессионального и социального развития[11].

Система управления персоналом ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил, имеет функциональную подсистему. В неё входят начальник ЛО, заместители начальника ЛО, Отделение по работе с личным составом, группа делопроизводства и режима. Взаимосвязь всех подсистем образует систему управления.

Задачи кадровой службы выполняет Отделение по работе с личным составом (ОРЛС). Руководит отделением помощник начальника Линейного отдела. Она подчиняется непосредственно начальнику ЛО.

В состав отделения по работе с личным составом входят:

– старший инспектор ОРЛС, инспектор ОРЛС, психолог.

В функции отдела входит обеспечение кадрового состава, организация профессиональной подготовки, организация морально-психологического обеспечения.

Проведем анализ управления персоналом ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил.

Численный состав Линейного отдела составляет приблизительно 250 человек.

Так как в соответствии со ст. 40 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ» реестр сотрудников, штатный состав и движение персонала органов внутренних дел РФ – информация для служебного пользования и остается конфиденциальной[10].

Рассмотрим структуру персонала ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил на рисунке 3.

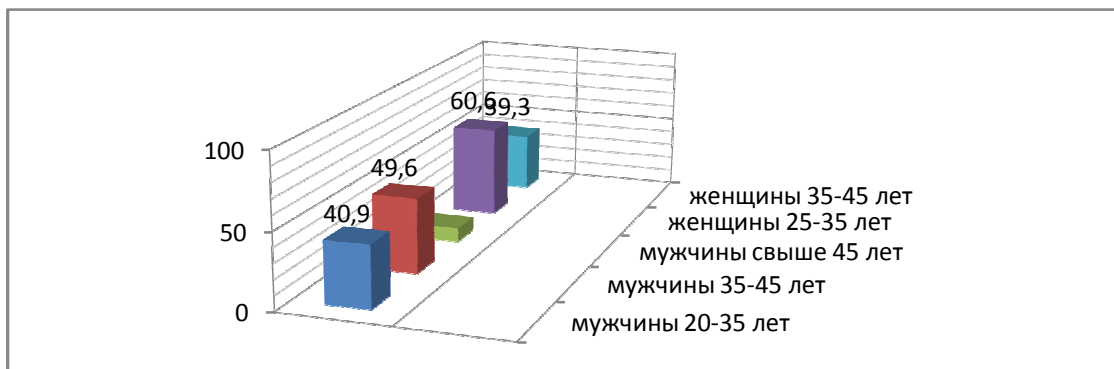


Рис.3- Гендерный показатель

Из рисунка 3, можно сделать вывод, что коллектив молодой, перспективный, ориентированный на развитие. В структуре персонала мужчины -161 чел. и 89 чел. женщин. Преобладающий возраст среди мужчин в возрасте от 35 до 45 лет (49,6%). У женщин 25-35 лет (60,6%).

Принципы и методы планирования персонала в ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил

Потребность в персонале в линейном отделе определяют на основе информационно-аналитической работы.

На данный момент мероприятия по набору сотрудников ведется на вакансии рядового состава. В случае нехватки кадров, покрытия восполняются через перераспределение вакантных должностей.

Перераспределение вакантных должностей, если определяется потребность в дополнительных кадрах, начальник ОРЛС пишет пояснительную записку с обоснованием на имя начальника Линейного отдела. Далее начальник ЛО отправляет запрос в Управление на транспорте Министерства внутренних дел по Уральскому Федеральному Округу. На основании приказа, УТ МВД по УрФО происходит перераспределение вакантных должностей, и отделение по работе с личным составом подбирает сотрудников на замещение.

Второй вариант -вакансии заполняются из кадрового резерва.

Требования к кандидатам:

- годность по состоянию здоровья к службе в правоохранительных органах;
- для замещения офицерской должности является наличие высшего образования, для рядовых должностей – среднее (полное)общее образование;
- возрастной предел 35 лет (предельный возрастной ценз);
- отсутствие судимости и привлечения к административной ответственности;
- хорошая биография кандидата и членов его семьи;
- положительная характеристика с места жительства.

Система набора персонала

Различают две группы источников: внутренние и внешние. При внутреннем отборе часто используются следующие подходы:

- выявление подходящих кандидатов из числа работающих на основании формальных характеристик или системы оценок персонала;
- формирование кадрового резерва с последующим обучением потенциальных претендентов и контроль показателей их работы.

Источники привлечения сотрудников рядового состава в ЛО МВД России осуществляется с помощью:

- средств массовой информации, информационной сети «Интернет», на официальных сайтах органов внутренних дел, где можно получить номера телефонов, адреса электронной почты с информацией о порядке поступления на службу в органы внутренних дел, о вакантных должностях, предъявляемые к ним квалификационные требования. Также направляются запросы в центры занятости, военные комиссариаты. Проводятся информационные беседы в образовательных учреждениях. Непосредственный поиск для службы в органах внутренних дел осуществляется через сотрудников отдела.

Организация приема персонала в Линейном отделе осуществляет отделение по работе с личным составом.

Кандидат на замещение вакансии пишет заявление, автобиографию, заполняет анкету, заполняет список близких родственников, представляет характеристики с места учебы или работы.

Оформление проходит в два этапа:

1) предварительное изучение данных о кандидате: собеседование с кандидатом, психологическое тестирование, изучение его личной биографии, а также проверка его близких родственников;

2) проверка достоверности сообщенных кандидатом данных проходит через информационный центр ГУ МВД России по Свердловской области и другие информационные центры.

По результатам рассмотрения документов представленных кандидатом, принимается решение о приеме, либо об отказе кандидата на службу.

При положительном решении вопроса о приеме кандидата на службу, кандидат дает обязательство о не разглашении сведений, издается приказ о назначении его стажером на претендующую вакансию.

Формируется личное дело на основании полученных документов. Личное дело состоит:

- выписки из приказов о назначении лица на должность;
- материалы изучения кандидата связанные с приемом на службу;
- заключения служебных проверок;
- справки о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера сотрудника, его супруги, несовершеннолетних детей;

Личные дела хранятся в Отделении по работе с личным составом до момента прекращения службы сотрудника в Линотделе. Далее дела отправляются в архив УТ РФ по УрФО.

Адаптация в Линейном отделе

Для сотрудников впервые поступивших на службу, переведенных на нижестоящую или равнозначную другую должность назначается наставник. Он обучает азам службы и оказывает морально-психологическую поддержку.

Формирование кадрового резерва

Анализируя формирования кадрового резерва в Линейном отделе, можно определить следующее.

Формирование кадрового резерва осуществляется с учетом текущей и перспективной потребности в замещении соответствующих должностей и полностью действует на основании Приказа МВД № 827 « Об утверждении Порядка формирования кадрового резерва».

На все вышестоящие должности существует кадровый резерв, список кадрового резерва предоставляется для утверждения ежегодно до 1 февраля начальнику ЛО. В резерв на выдвижения входят сотрудники старшего и начальствующего состава, имеющие образование и профессиональную подготовку. Кандидат в резерв может претендовать на несколько вакантных должностей. Отбор сотрудников, планируемых к включению в кадровый резерв, производится начальником ЛО, учитывая его образование, возраст, готовность к перемещению, состояние здоровья.

На первом этапе проводится изучение личных качеств сотрудника и оценка оперативно-служебной деятельности.

На втором этапе, с сотрудником проводится беседа в отделе по работе с личным составом.

Сотрудник пишет рапорт о зачислении его в данный резерв.

Комиссия, состоящая из руководителей подразделения, рассматривает данные кандидатуры сотрудников и утверждает большинством голосов. ОРЛС подготавливает приказ по личному составу, в котором данные сотрудники зачисляются кандидатами на вышестоящие должности. Сведения по работе с кадровым резервом в таблице 3, составляются до 1 декабря текущего года. В течение учебного года данные сотрудники должны проходить специальные обучения по месту службы, либо в учебных центрах МВД России. При появлении вакантной должности, конкретный кандидат, проходит аттестацию и при ее положительном результате зачисляется на данную должность.

Срок непрерывного пребывания сотрудника в кадровом резерве составляет три года. Наблюдались случаи исключения сотрудников из кадрового резерва из-за наличия не снятого дисциплинарного взыскания, отказа от перемещения в интересах службы в другую местность, истечения срока непрерывного нахождения в кадровом резерве.

Таблица 3-Сведения о работе с кадровым резервом в ЛО МВД на ст.
Нижний Тагил

№ п/п	Наименования показателей	Прошедш ий год	Текущий год
1.	Кол-во сотрудников, включенных в кадровый резерв ЛО МВД России на ст.Нижний Тагил	15	0
1.1.	из них на должность начальника линейного отделения	1	0
2.	из них состоящих в кадровом резерве МВД России	3	0
2.1.	Кол-во должностей руководящего состава из числа должностей среднего и старшего начальствующего состава	10	0
3.	Сменяемость руководителей		0
3.1.	Назначенных на должность	0	0
3.2.	из них состоящих в кадровом резерве количество	0	0
4.	Кол-во сотрудников, исключенных из кадрового резерва		3
5	Кол-во сотрудников, состоящих в кадровом резерве, прошедших обучение в образовательных организациях МВД России	10	0
6	Текущая потребность в обучении сотрудников, состоящих в кадровом резерве территориальных органов МВД России	5	4
7.	На должность заместителя начальника по СО	1	0
7.1.	На должность заместителя начальника по ООП	1	0
7.2.	На должность заместителя начальника по работе с личным составом	1	0
7.3.	На должность заместителя начальника по ОР	1	0

Из приведенных данных в таблице 3, можно определить, что на данный момент состояние кадрового резерва стабильное. Вакантных должностей нет. Но в случае необходимости (выход на пенсию, по состоянию здоровья и т.д.) есть обученные сотрудники, для замещения должностей.

Система проведения аттестации

Линотдел проводит обязательную аттестацию сотрудников в соответствии с Приказом МВД РФ № 170 « О порядке проведения аттестации в ОВД России».

Ежегодно отдел по работе с личным составом к 15 декабря разрабатывает план проведения аттестации. Приказом утверждается график проведения аттестации для рядового и офицерского состава. Периодичность проведения очередных аттестаций для рядового сержантского состава один раз в 3 года. Для офицерского состава один раз в 5 лет. Существуют внеочередные аттестации – при назначении сотрудника на вышестоящую должность. При перемещении сотрудника в другие подразделения на вышестоящие должности, при увольнении сотрудника по отрицательным мотивам.

Для проведения аттестации создается аттестационная комиссия.

Председателем комиссии назначается начальник ЛО.

Состав комиссии – представители разных служб и секретарь.

Состав комиссии закрепляется приказом по подразделению.

Аттестация проходит в три этапа:

1) Подготовка к проведению аттестации. Назначение сроков аттестации. Составляется список лиц, подлежащих аттестации. График проведения аттестации утверждается начальником Линотдела.

Лист аттестации готовится ОРЛС по представленной характеристике от службы кандидата.

2) Проведение аттестации. Аттестация проводится в присутствии аттестуемого сотрудника. В исключительных случаях (служебная командировка) аттестация может проводиться без

сотрудника. Аттестационная комиссия рассматривает представленные документы и заслушивает сотрудника. На аттестационной комиссии рассматривается вопрос о действии кандидата на основании представленных документов, устной характеристики непосредственного начальника, представление психолога. После обсуждения деловых и моральных качеств кандидата, выносится решение по аттестации.

3) Подведение итогов аттестации. Составляется протокол. Заполняется аттестационный лист. Принимается решение большинством голосов членов комиссии. После вынесения решения, аттестуемый знакомится с решением комиссии под роспись. На основании подписанной аттестации издается приказ по данному сотруднику.

Аттестованный сотрудник знакомится с аттестационным листом под роспись. Аттестационный лист сотрудника, прошедшего аттестацию, и отзыв на него хранятся в личном деле работника.

Организация оплаты труда и поощрения

Оплата труда сотрудников линейного отдела производится согласно ст. 42 ФЗ «О полиции» РФ.

Оплата труда сотрудников линейного отдела повременно-премиальная. Состоит из должностного оклада и специальных надбавок в связи со сложностью и напряженностью службы, и выслугу лет. Например, для группы оперативного патрулирования – надбавка 20% к окладу за работу на улице, для сотрудников группы делопроизводства -10% к окладу за работу с секретной информацией. Выплачивается ежеквартальная премия и премия по итогам года.

Предусмотрена материальная система поощрения:

- премия за предотвращение и пресечение административных и уголовных преступлений в особых условиях; помощь в размере 3 окладов один раз в год, к юбилейным датам в форме ценных подарков;

- выплаты социальных дотаций на не совершеннолетних детей сотрудников, вышедших на пенсию.

Не материальная:

-за определенные заслуги по защите прав граждан награждение ведомственными наградами, медалями, и другими знаками отличия;

- снятия ранее наложенных взысканий.

Высвобождение сотрудников из ЛО МВД России происходит по нескольким основаниям:

- по выслуге срока службы, дающие право на пенсию(выслуга 20 лет и более);

-по возрасту 45 и более лет;

- в связи с грубым нарушением служебной дисциплины;

-по состоянию здоровья- на основании заключения военно-врачебной комиссии;

- в связи с отчислением из образовательной организации;

-в связи с отказом на нижестоящую должность;

-по инициативе сотрудника.

Порядок высвобождения сотрудников Линейного отдела

При увольнении сотрудника из ЛО МВД России, сотрудник пишет рапорт с указанием причины. Проходит медицинскую комиссию в обязательном порядке для установления медицинских показателей для определения статьи увольнения. ОРЛС оформляет представление, содержащее сведения об основании увольнения, о стаже службы, возрасте, состоянии здоровья, наличие у него прав на получение социальных гарантий в зависимости от основания увольнения. Сотрудник Линейного отдела, должен сдать закрепленное за ним табельное оружие, спецсредства, документы, жетон с личным номером и нагрудный знак. Готовится приказ об увольнении сотрудника. Выдается трудовая книжка. Выплачивается выходное пособие. Что характерно для Линейного отдела, как и для всей организации МВД России, прослеживается дальнейшая судьба уволенных по каким либо причинам сотрудников.

Так, например, сотрудник, уволился по выслуге лет, устроился в частное охранное агентство, организация должна оповестить Линейный отдел о принятии такого сотрудника на работу.

Регулирование служебных споров

Согласно ФЗ № 342-ФЗ «Федеральный закон о службе внутренних дел» сотрудник ОВД для разъяснения служебного спора вправе обратиться в письменном виде к непосредственному руководителю или в суд.

Коллективные служебные споры в органах внутренних дел не допускаются.

В линейном отделе таких случаев не было.

Обеспечение охраны труда и безопасной жизнедеятельности сотрудников ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил

Положение об организации охраны труда (охраны профессиональной деятельности) разработано в соответствии с действующим законодательством РФ в области охраны труда.

Эти функции выполняет заместитель начальника по АХиМО.
Основные задачи сотрудника:

- соблюдение всеми сотрудниками правил, норм и инструкций по охране и безопасности труда;
- контроль за выдачей и использованием спецодежды и средств индивидуальной защиты;
- контроль за проведением инструктажей на рабочем месте;
- организация обучения сотрудников по безопасным методам работы;
- периодическая проверка практической подготовленности сотрудников к действиям в аварийных ситуациях;
- разработка и составление документации по охране труда (о профессиональной служебной деятельности).

Документально разработаны:

- должностная инструкция специалиста по охране труда;
- положение о службе по охране труда;

- список должностных лиц, ответственных за проведение инструктажей;
- программа водного инструктажа;
- инструкции по правилам электробезопасности;
- инструкции по правилам пожарной безопасности;
- журналы регистрации инструктажей: вводного, на рабочем месте, по электробезопасности, по пожарной безопасности;

Таким образом, функции управления персоналом осуществляет начальник ЛО МВД России и его заместители. Кадровая работа, выполняемая отделением по работе с личным составом достаточно эффективна. Ведутся активные действия по привлечению сотрудников на рядовой состав, оценка результатов деятельности ведется по каждому сотруднику, работа с резервом. Предусмотрены социальные гарантии.

1.3. Анализ системы обучения персонала в ЛО МВД России на станции Нижний Тагил

Система обучения персонала - это совокупность основных элементов учебного процесса, определяющая цель, потребность в обучении персонала, выбор метода обучения, организацию учебного процесса, контроль, определение эффективности обучения.

Чтобы составить анализ системы обучения сотрудников ЛО МВД России, рассмотрим составные элементы:

1) Определение цели обучения организации

Согласно приказа МВД России № 385 « Об утверждении Порядка организации подготовки кадров на замещения должностей в органах внутренних дел РФ», совершенствование профессиональных знаний, умений и навыков, в том числе с возможным применением физической силы.

Совершенствование знаний – теоретическое изучение Конституции РФ, законодательные и иные нормативно-правовые акты РФ, нормативно-правовые акты МВД России по определенным структурам оперативно-служебной деятельности.

Совершенствование умений - служебная подготовка, включает изучение вопросов, связанных с реализацией законодательства РФ, иных нормативно - правовых актов, а также мер личной безопасности сотрудников при выполнении ими оперативно-служебных задач.

Совершенствование навыков - огневая и физическая подготовка.

2) Планирование потребности в обучении

Для того, чтобы определить качественный состав, рассмотрим в разрезе возрастную категорию и образовательный уровень в таблице 4.

Таблица 4 - Структура сотрудников по возрасту и образованию

Образование	возраст	Кол-во чел.	Категория
два высших образования	35-45 лет	4	Старший руководящий состав
Высшее образование	30-45 лет	142	Старший и средний руководящий состав
Среднее (юридическое) специальное образование	30-35 лет	58	Младший руководящий состав
Среднее(полное)общее образование	20-25 лет	48	Рядовой состав

Из приведенных данных в таблице 4, можно сделать вывод, что 69,9% всего состава сотрудников в возрасте 30-45 лет имеют высшее образование, что соответствует занимаемым должностям. Коллектив молодой, перспективный.

Здесь же, по этим показателям, можно планировать мероприятия, которые будут способствовать профессиональному развитию (обучению) сотрудников.

Диагностика и планирование потребности для профессионального обучения сотрудников в Линейном отделе определяется:

- по результатам проверки профессиональной служебной и физической подготовки;
- проверкой личных дел сотрудников, с целью выявления лиц, подлежащих направлению на профессиональное обучение;
- анализ результатов аттестации сотрудников.

После выявления кандидатов, определяется обучение по целевым группам: на рабочем месте, вне рабочего места таблица5.

Таблица 5-Целевые группы для обучения

На рабочем месте	Вне рабочего места
1. Стажеры, впервые принятые на службу	1. Сотрудники кадрового резерва Проходят обучение в УЦ МВД России
2. Сотрудники переведенные на другую должность	2. Сотрудники проработавшие более 5 лет проходят обучение в УЦ МВД России
3. Все сотрудники Линейного отдела	3. Сотрудники высшего начальствующего состава Проходят обучение в Академии управления МВД РФ

3) Методы обучения на рабочем месте

Подготовкой и организацией обучения сотрудников занимается Отделение по работе с личным составом. На основании методических рекомендаций, составленных МВД России Департаментом государственной службы и кадров составляется расписание с изучением тем, для каждого отделения ЛО МВД России. Обучение в каждом отделении, группе проводит начальник отделения.

Рассмотрим методы обучения на рабочем месте из таблицы 5.

1) Стажер, вновь поступивший, на службу в ЛО МВД проходит первичную подготовку по месту службы в течение трех месяцев. Рекомендуемый срок индивидуального обучения -184 часа и не менее 3 часов в служебный день. Индивидуальная подготовка включает правовую, служебную и физическую подготовку. Обучение проводится с момента утверждения индивидуального плана и заканчивается не позднее, чем за 25 дней до окончания срока испытания при поступлении на службу Линейный отдел. Назначается наставник.

Инспектор отдела по работе с личным составом составляет план индивидуального обучения стажера указанного в таблице 6.

Таблица 6 – План индивидуального обучения стажера.

№ п/п	Наименование мероприятия	Всего часов	Практические занятия с наставником (час.)	Самостоятельная Подготовка (час.)	Отметка о выполнении
1.	<i>Правовая подготовка</i> Конституция РФ. Обеспечение прав граждан. Органы государственной власти	60	30	30	
2.	<i>Служебная подготовка</i> Нормативные правовые акты деятельности органов внутренних дел №3- ФЗ «О полиции»	60	30	30	
3.	<i>Физическая подготовка</i> Роль и место физической подготовки в служебной деятельности полиции	60	30	30	
4.	Оценка результатов индивидуального обучения	4			
	ИТОГО	184	90	90	4

После прохождения обучения, стажер предоставляет копии плана индивидуального обучения и отчет наставника в отделение по работе с личным составом.

Инспектор ОРЛС за две недели до окончания обучения стажера, подает данные о стажирующемся в ИСОД МВД России, образовательной организации МВД России, центру профессиональной подготовки в Нижнем Тагиле, на которое возложено проведение оценки уровня теоретической подготовки. При использовании ИСОД МВД России, оценка теоретической части проводится в специально оборудованном помещении с установленным программным обеспечением, видеосвязью в режиме тестирования – 2 академических часа без перерыва. Количество вопросов- 50. Тестовые вопросы могут содержать как теоретические вопросы, так и практические задачи. По результатам оценки теоретической подготовки стажера, комиссией оформляется справка, где указываются все данные стажера, оценка, рекомендации. Подписывается членами комиссии, утверждаемой ежегодным приказом начальника Линейного отдела.

Все заключения и справки о прохождении сотрудником стажировки подшиваются в дело. Далее стажер направляется на дальнейшее обучение в УЦ МВД России.

2) Сотрудники, переведенные на другую должность, так же проходят подготовку по индивидуальным программам обучения по месту службы. Также назначается наставник, который оказывает методическую и практическую помощь сотруднику, разъясняет особенности выполнения служебных обязанностей, своевременно выявляет неточности и упущения в служебной деятельности, оказывает морально-психологическую помощь при адаптации в служебной деятельности.

3) Все сотрудники Линейного отдела. Учебный год начинается с 1 февраля. Обучение проводится 2 раза в неделю.

Сотрудники ОРЛС составляют расписание занятий на каждую учебную группу (Приложение 1).

Методом наблюдения, выявлено, что теоретическое обучение проходят в виде лекций, изучение приказов МВД России, распоряжений, изменения в законодательстве. Занятия проводит назначаемый руководитель в своем кабинете. В планах – конспектах, для проведения занятий меняется только название темы, структура остается прежней.

Практическая часть - это физическая подготовка. Согласно Приказа № 385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров на замещения должностей в органах внутренних дел РФ» физическая подготовка проводится еженедельно 2 часа в день в служебное время под руководством руководителя по боевой служебной подготовке.

В линейном отделе физическая подготовка проводится самостоятельно. Из-за отсутствия собственного спортивного зала, сотрудники посещают тренажерные залы за свой счет. Также в связи с оптимизацией численности сотрудников, была сокращена ставка инспектора по боевой служебной подготовке. А вместо этого заключен контракт с сотрудником из личного состава, занимающий физической подготовкой в свободное от работы время. Регулярность проведения занятий зависит от графика сотрудника, отвечающего за проведения занятий по физической подготовке.

Огневая подготовка, должна проводиться 1 раз в неделю. Также из-за отсутствия тира, проведения учебных стрельб согласовывается со структурным подразделением ММУ «Нижнетагильское». Учитывая, то, что это единственное подразделение, позволяющее проводить учебные стрельбы под руководством инспектора ММУ «Нижнетагильское» по боевой и служебной подготовке, загруженность данного подразделения, не всегда позволяет проводить учебные стрельбы в полном объеме.

Обобщая вышеизложенное, можно составить общую картину системы профессиональной подготовки сотрудников ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил в таблице 7.

**Таблица 7 –Характеристика системы профессиональной подготовки
ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил**

Сотрудники	Цель обучения	Методы обучения	По локализации
Стажеры	Получение первоначальных необходимых профессиональных знаний и умений	Наставничество, самостоятельное обучение;	Первоначальное – по месту службы; Дальнейшее- обучение в учебном центре МВД России
Сотрудники, переведенные на другую должность	Переподготовка	Наставничество; самостоятельное обучение	По месту службы
Сотрудники, состоящие в кадровом резерве	Обновление уже имеющихся и приобретение новых знаний для замещения в дальнейшем вакантных должностей	Лекции, круглые столы, практические занятия	Обучение в учебном центре МВД России
Сотрудники старшего начальствующего состава и Сотрудники проработавшие более 5 лет	Повышение квалификации	Лекции, круглые столы, практические занятия	Проходят обучение в Академии управления МВД РФ
Плановое обучение сотрудников ЛО МВД на ст. Нижний Тагил	В целях совершенствования Профессиональных знаний, навыков, умений	Теоретическая подготовка - чтение лекций Физическая подготовка-самостоятельно.	По месту прохождения службы

Из таблицы7, мы видим, что соответствующее требованиям обучение получают сотрудники, состоящие в кадровом резерве, стажеры, сотрудники старшего начальствующего состава, сотрудники, проработавшие более пяти лет, которые проходят обучение в учебных центрах МВД России.

В плановом обучении сотрудников Линейного отдела преобладает традиционное чтение лекций, применяется метод наставничества,

физическая подготовка проходит самостоятельно, что не совсем соответствует требованиям.

На основании анализа характеристики системы обучения в Линейном отделе, можно выявить эффективность обучения по оценке результатов.

Оценка результатов

Заканчивается учебный год итоговой сдачей зачетов по служебной боевой и физической подготовке. Для этого создается комиссия из начальников подразделений. Возглавляет комиссию представитель главного Управления на транспорте. Зачеты проводятся по теоретической части методом тестирования, по практической части – сдача нормативов.

Индивидуальная оценка сотрудника заносится в оценочный лист, затем составляется протокол результатов проверки профессиональной, служебной и физической подготовки каждого отделения (Приложение 2,3,4). На основании этого составляется справка о результатах профессиональной подготовки сотрудников Линейного отдела.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если положительных итогов более 80%, «неудовлетворительно» - менее 80%.

Система обучения сотрудников должна быть связана с целями профессионального развития Линейного отдела, определения методов обучения, программ обучения, попытаемся дать оценку профессионального обучения персонала. Проанализируем показатели сдачи зачетов в таблице 8.

Таблица 8 – Показатели сдачи зачетов Линейного отдела за 2014-2016

Год	Теория	Служебная подготовка	Физическая Подготовка	Огневая подготовка	Средний Балл
2014	94,1%	94,1%	100%	76,4%	91,1%
2015	88,2%	91,4%	100%	100%	94,9%
2016	82,3%	100%	88,2%	76,4%	86,7%

Сравнительный анализ показателей сдачи зачетов профессиональной служебной и физической подготовки изтаблицы 8 показал, самый низкий балл в 2016году. Значительно упали показатели сдачи зачетов по теории, физической и огневой подготовке.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно определить существующие проблемы в обучении сотрудников Линейного отдела:

- 1) Традиционное чтение лекций не эффективно, так как показатели сдачи профессиональной подготовке снизились, по сравнению с аналогичными периодами.
- 2) Отсутствие системного проведения занятий по физической подготовке, также сказались на результатах сдачи зачетов.
- 3) Зависимость от сторонних организаций и регулярность проведения занятий по огневой подготовке не соответствует требованиям, в результате чего влияет на результативность показателей.
- 4) Также методом наблюдения, сделаны выводы, что контроль за проведением занятий сотрудников отсутствует, журналы заполняются по требованию помощника начальника ЛО по работе с личным составом.

Выводы по первой главе

Линейный отдел Министерства Внутренних дел на станции Нижний Тагил является территориальным органом внутренних дел РФ на районном уровне и подчинен соответствующему управлению на транспорте МВД России по федеральному округу. Деятельность в ЛО МВД РФ направлена на защиту личности, общества, государства от противоправных посягательств, предупреждение и пресечение преступлений, административных правонарушений. Линейный отдел в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Законом «О полиции», иными федеральными законами, актами Президента РФ и Правительства РФ, нормативно - правовыми актами МВД России.

Также руководствуясь законами субъектов Российской Федерации по вопросам охраны общественного порядка и обеспечения общественной безопасности, в пределах их компетенции.

ЛО МВД РФ на ст. Нижний Тагил осуществляет охрану общественного порядка, ведет розыскную деятельность на территории обслуживания, закрепленную приказом МВД России.

К объектам обслуживания Линейного отдела относятся:

Станции, вокзалы, пассажирские платформы, объекты ООО «РДЖ», перегоны, депо, остановочные пункты, пешеходные мосты, пешеходные тоннели.

Организационно-правовая форма: Федеральная собственность.

Организационная структура Линотдела – линейно-функциональная, методы управления командно-административные.

Материальное и финансовое обеспечение осуществляется за счет федерального бюджета. Использование финансовых ресурсов носит целевой характер, используется в соответствии со статьями и разделами бюджета.

Линейный отдел в специфике своей работы тесно взаимодействует с различными структурами, такими, как ММУ МВД «Нижнетагильское» по Свердловской области, ГУФСИН, МЧС РФ, ООО «РЖД».

В ЛО МВД России имеется организация ветеранов сотрудников МВД России. Организация занимается морально - психологической, финансовой поддержкой сотрудников ушедших на пенсию.

Не смотря, на увеличение числа преступлений и административных нарушений, Линейный отдел добросовестно выполняет свои обязанности по защите и охране порядка.

Кадровую работу ведет отделение по работе с личным составом. В задачи ОРЛС входят: планирование потребности персонала, набор и расстановка кадров, поддержание укомплектованности штата, организацией подготовки кадров, формирование резерва, подготовка к проведению аттестации сотрудников, организация планового обучения сотрудников.

Развит метод наставничества для обучения и адаптации вновь прибывших и переведенных на вышестоящую или равнозначную должность сотрудников.

В ходе анализа системы обучения в ЛО МВД, определены положительные стороны – это определена цель обучения, выявляется потребность в обучении сотрудников, проводится комплекс подготовительных мероприятий, в том числе планы, графики обучения.

Также выявлены следующие проблемы обучения:

1) Традиционное чтение лекций не эффективно, так как показатели сдачи профессиональной подготовке снизились, по сравнению с аналогичными периодами.

2) Отсутствие системного проведения занятий по физической подготовке, также сказались на результатах сдачи зачетов.

3) Зависимость от сторонних организаций и регулярность проведения занятий по огневой подготовке не соответствует требованиям, в результате чего влияет на результативность показателей.

4) Также методом наблюдения, сделаны выводы, что контроль за проведением занятий сотрудников отсутствует, журналы заполняются по требованию помощника начальника ЛО по работе с личным составом.

В связи с этим, необходимо разработать ряд мероприятия по совершенствованию системы обучения ЛО МВД на станции Нижний Тагил:

1) Выбор наиболее эффективного метода обучения по теории.

2) Определить наиболее альтернативные предложения для совершенствования обучения сотрудников по физической и огневой подготовке.

ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА МЕРОПРИЯТИЙ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ЛО МВД РОССИИ НА СТАНЦИИ НИЖНИЙ ТАГИЛ

2.1. Характеристика мероприятий по совершенствованию системы обучения ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил

В процессе анализа системы профессионального обучения сотрудников Линейного отдела МВД России на станции Нижний Тагил, были выявлены проблемные моменты.

Для совершенствования системы обучения персонала Линейного отдела, необходимо разработать рекомендации мероприятий по реализации программ профессионального развития сотрудников организации.

Основная роль в проведении мероприятий отводится отделу по работе с личным составом. Активное участие должны принимать линейные руководители, именно они проводят занятия в своих отделах. Главная задача начальника ЛО донести до сотрудников необходимость и важность проводимых мероприятий.

В план внедрения мероприятий входит:

- повышение квалификации сотрудника, отвечающего за дальнейшее обучение всего отдела;
- программа совершенствования методов обучения;
- приобретение нового оборудования;
- применение альтернативных путей;
- соблюдение должностных обязанностей;

Все мероприятия должны проводиться в соответствии нормативно-правовой базы. На выходе необходимо рассмотреть социальную и экономическую эффективность данных мероприятий.

В связи с этим, предлагается ряд мероприятий для совершенствования процесса профессиональной подготовки в таблице 9.

Таблица 9-Мероприятия по совершенствованию профессионального обучения персонала в ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил

Этап	Проблема	Мероприятия	Ответственные	Срок	Затраты
1 этап	Существующий метод обучения не эффективен - низкий процент сдачи зачетов по теории	Разработать рекомендации по профессиональному обучению сотрудников на рабочем месте с применением АМО - направить начальника ОРЛС на коучинг; - обучение руководителей отделений; - мероприятия по адаптации сотрудников к нововведениям; - провести качественную оценку эффективности проводимых мероприятий	Начальник ЛО Помощник начальника ЛО по работе с личным составом	1 м	Стоимость курсов 14 дней 22.000руб. В УЦ «21 ВЕК» Средняя заработная плата сотрудника за 14 дней обучения составит 22.673 руб. Итого: 44.673 руб.
	Низкий процент сдачи зачетов по огневой подготовке	Приобретение стрелкового тренажерного комплекта	Помощник начальника ОЛС Начальник тыла	1 м	Стоимость тренажера 50.150руб. Сайт www.skatt.ru
	Низкий процент подготовки по физической подготовке	Аренда спортивного зала в СК «Уралец»	Начальник штаба	1 м	Посещение СК «Уралец» За 10 мес. 120.000 руб.
2 этап	Отсутствие контроля за проведение профессионального обучения сотрудников	Усиление контроля по проф. подготовке - изменение должностной инструкции ст. инспектора ОРЛС-	Начальник ЛО Помощник начальника по ОРЛС ГДиР	1м	Включена в оплату труда

Представим мероприятия в рисунке 4:

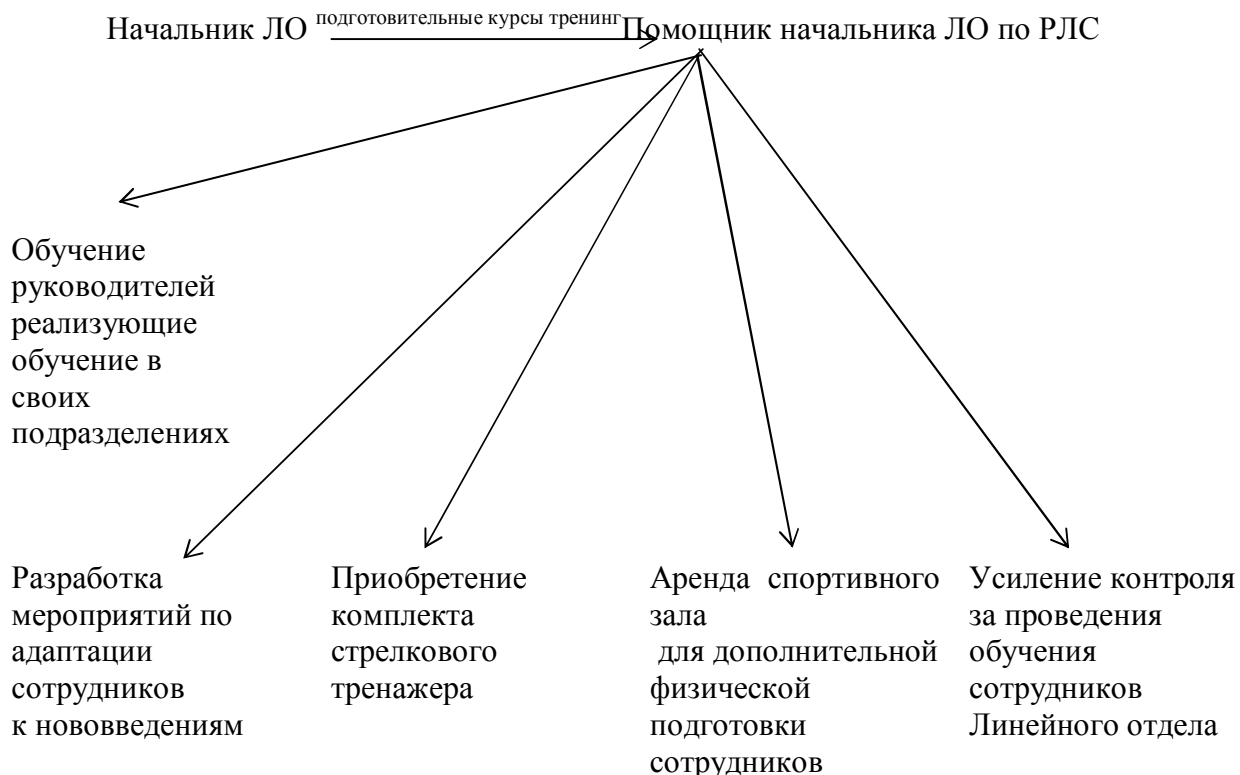


Рис.4- Схема мероприятий.

Применение активных методов в обучении сотрудников требует профессионального подхода. Для этого приглашают сторонних, преподавателей, направление сотрудников на курсы. Наша организация имеет закрытую политику, работу с документацией имеющую гриф секретности. Всех сотрудников мы не можем отправить на дополнительные курсы повышения квалификации по экономическим и временным показателям. Поэтому целесообразно направить на тренинг Помощника начальника ЛО по работе с личным составом для обучения активными методами.

Далее Начальник ОРЛС проводит обучение с руководителями групп, отделов об эффективности применении АМО, так как они непосредственно проводят обучения в группах.

Следующая ступень – адаптация сотрудников к нововведениям в обучении.

Длительное время, обучение проходило традиционным методом – чтение лекций. Это вошло в норму привычной жизни сотрудников Линейного отдела. А введение чего-то нового, не всегда принимается положительно. Не каждый взрослый человек готов к активизации. Обучение взрослых при профессиональной подготовке, является уникальным учебным процессом, требующим иных подходов, нежели традиционное классическое обучение[13]. Для этого нужно подготовить сотрудников к новому развитию.

Начать можно с «лекции – конференции», когда объявляется название лекции и предлагается сформулировать вопросы по данной теме. Важно, чтобы лекцию, подготовленную штатным психологом, читал начальник Линейного отделения. Это даст возможность понять сотрудникам заинтересованность руководителя в мероприятии.

Таким образом, предлагаемые методы позволят безболезненно подготовить сотрудников для дальнейших изменений в профессиональном обучении.

Разнообразие методов активного обучения очень велик. Но мы будем исходить из регламента времени на обучение, возраст сотрудников, опыт работы. В линейном отделе обучение по теории проходят еженедельно по 2 часа.

После проведенных подготовительных мероприятий, обучение с помощью АМО можно проводить в группах и отделениях (Приложение 6).

Метод case-study или метод конкретных ситуаций (от англ.case – случай, ситуация), - это метод активного проблемно-ситуационного анализа, основанный на обучении путем решения конкретных задач – ситуаций. Непосредственная цель метода – совместными усилиями группы, проанализировать ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и вырабатывать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы [2].

Мозговой штурм – оперативный метод решения проблем. Преимущество этого метода за минимальный промежуток времени, можно получить огромное количество предложений, отсутствует критики, работа в группе. Мозговой штурм можно применить, объединив следственный отдел и отдел дознания по теме «Организация процессуального контроля за расследованием уголовных дел».

Метод ротации - перемещение сотрудника на другую должность с целью приобретения новых навыков. Этот метод можно применять в каждом отделении, группе.

Ротация оказывает положительное влияние на мотивацию сотрудника, эффективен для дальнейшего замещения должностей, включение в кадровый резерв.

Организационно-деятельностная игра – метод обучения, который предусматривает в ходе профессиональной деятельности применение вводных задач, создающих сложности и препятствия при выполнении поставленных задач. Игра развивает умение грамотно оценивать обстановку при решении служебно-боевых задач, а также способность к саморегуляции психического состояния, снятию стресса, созданию боевого транса[7].

Имитационная ролевая игра представляет собой занятие, на котором имитируются реальные процессы, условия и факторы, определяющие профессиональную деятельность, а также объекты, сопровождающие ее, что позволяет постоянно повышать плотность практических действий, что важно для отработки грамотного применения тактических действий и штатных спецсредств и обеспечения при этом личной безопасности сотрудников. Участникам предлагаются конкретные профессиональные роли и ставятся задачи, в процессе решения которых они вступают во взаимодействие и стремятся максимально реализовать их [10]. С одной стороны, имитация понимается как замена реального процесса созданием и манипулированием с моделями и макетами его замещающими. С другой стороны, реализуются собственно ролевые методы.

«Ролевая имитация» и «имитация ролей», которые объединяются, за счет чего создается конкретная ситуация, взятая из реальной жизни и требующая профессиональной деятельности [7].

В данных методах сочетается самостоятельная работа обучающихся и групповое обсуждение проблемы, что позволяет развивать навыки групповой и командной работы, а также навыки анализа и планирования.

Ввиду отсутствия собственного тира, занятия практически не проводятся. Сдача итоговых зачетов проводится в арендуемых помещениях. Предлагается приобретение беспроводного тренажера SKATT MW9. Тренажер позволяет обеспечить высококачественную подготовку на всех этапах. Такой тренажер обеспечивает проведение занятий в любом помещении, широкий спектр возможностей стрельбы из пистолета и других образцов стрелкового оружия, как на начальном этапе, так и при совершенствовании навыков владения оружием. Тренажер прост в установлении, имеет программную установку с подключением к любому компьютеру. Бесшумный, может находиться в помещении. Информация о стрельбе, его результатах фиксируется и сохраняется в памяти, возможность анализа показателей стрелка.

Преимущество тренажера в том, что сотрудники могут пользоваться им как в свободное время, так и в отведенное для занятий время.

Приобретение тренажера существенно изменит показатели по огневой подготовке.

Для улучшения показателей по физической подготовке – аренда спортивного зала, в спортивном комплексе «Уралец».

Для совершенствования физических навыков рекомендуем использовать наиболее эффективные методы:

- проводить занятия в полной экипировке; разминку проводить в парах; перевод в горизонтальное положение при оказании активного физического сопротивления; построить методику освоения техники с последовательным наращиванием сложности условий ее выполнения.

Иными словами, обучать сотрудников целесообразно тем приёмам, которые применяются на практике и обеспечивают надёжное и эффективное решение служебных задач и обеспечивают личную безопасность.

Вторым этапом мероприятия- назначение ответственного лица, осуществляющего контроль за проведение профессиональной подготовки сотрудников Линейного отдела.

В Приказе МВД России от 31.03.2015г. № 385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в организации» п.123 прописано: «контроль за организацией и проведения обучения сотрудников осуществляет кадровые подразделения». В нашей организации кадровое подразделение – это Отделение по работе с личным составом. В его состав входят Помощник начальника ЛО по работе с личным составом, старший инспектор, инспектор, психолог. В должностной инструкции старшего инспектора ОРЛС в обязанности входит подготовка к обучению сотрудников.

Решение проблемы - назначить старшего инспектора по работе с личным составом с пересмотром должностной инструкции в соответствии с Приказом №385 МВД России. Группе делопроизводства и режима подготовить проект должностной инструкцией старшего инспектора по работе с личным составом, с дополнением в обязанности контроля за проведение профессионального обучения сотрудников отдела. Старшего инспектора ознакомить с должностной инструкцией под роспись.

На заключительном этапе необходимо выявить эффективность всей программы обучения. Методом интервьюирования и анкетирования сотрудников, выявить, удовлетворены ли, сотрудники этим методом обучения. Руководителям отделений, групп подготовить отчет об изменениях, улучшениях знаний, поведения сотрудников до и после применения активных методов обучения. Пошаговая подготовка запланированных мероприятий позволит не только улучшить показатели сдачи зачетов, но и со временем создать отдел по обучению сотрудников Линейного отдела.

Выявление более активных сотрудников, для зачисления в кадровый резерв, продвижение по службе, направления в учебный центр для повышения квалификации, с дальнейшим замещением вакантных должностей.

2.2. Нормативно-правовое обоснование предлагаемых мероприятий

Разработка мероприятий основывалась на следующих нормативных документах федерального уровня в таблице 10.

Таблица 10. Нормативно-правовые акты федерального уровня- основания мероприятий по совершенствованию в системе обучения

Нормативно-правовые акты	Характеристика
1	2
Конституция РФ ст. 43	Каждый имеет право на образование
ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании РФ»	Организация профессионального образования В соответствии с п.1,2,3,5 Профессиональное обучение направлено на приобретение профессиональной компетенции. Под профессиональным обучением по программам профессиональной подготовке понимается профессиональное обучение лиц, не имевших ранее профессии. Под профессиональным обучением по программам переподготовки, понимается обучение лиц уже имеющих профессию. Под профессиональным обучением по программам повышения квалификации, уже имеющих профессию, в целях совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющимся уже профессиям
Приказ МВД России от 31.03.2015г. №385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» п.12	Сотрудники проходят профессиональное обучение по программам переподготовки в целях получения компетенции, необходимой для выполнения нового вида оперативно-служебной деятельности, приобретения новой квалификации, а также по программам повышения квалификации в целях совершенствования и (или) получения новой компетенции, необходимой для оперативно-служебной деятельности, и (или) повышения профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации по замещаемой должности

продолжение таблицы 10

1	2
Приказ МВД РФ от 28.10.2006 № 860 « Об утверждении наставления по организации профессиональной подготовке сотрудников ОВД РФ п.2.5; 2.6	Разработать перспективную программу по расширению и укреплению учебно-материальной базы служебно-боевой подготовки органов, с учетом внедрения передовых методов обучения
Приказ МВД России от 29.06.2009 № 490 «Об утверждении наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» п.2.10	Совершенствовать и укреплять учебно-материальную базу профессиональной подготовки органов(подразделений, учреждений)внутренних дел
<p>Приказ МВД России от 29.06.2009 № 490 «Об утверждении наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» п. 8</p> <p>Приказ МВД России от 01.07.2017г. № 450 «Об утверждении наставления по организации физической подготовки в органах внутренних дел РФ»</p>	<p>О применении инновационных образовательных технологий</p> <p>Настоящее наставление действует в целях совершенствования физической подготовки сотрудников ОВД РФ, в том числе, связанных с применением физической силы. Целью физической подготовки является формирование физической готовности к успешному выполнению оперативно-служебных задач, умелому применению физической силы, в том числе боевых приемов борьбы, а также обеспечение высокой работоспособности в процессе служебной деятельности.</p> <p>Положение включает разработку рекомендаций по прикладной гимнастике и атлетической подготовке, легкой атлетике и ускоренному передвижению, преодолению препятствий, лыжная подготовка, плавание, боевые приемы борьбы, предупреждения травматизма на занятиях по физической подготовке.</p>

Разработка наших мероприятий основывается прежде всего на Конституции Российской Федерации п.1гласит, что каждый имеет право на образование. Основное общее образование обязательно. Каждый на конкурсной основе бесплатно может получить высшее образование. Российская Федерация поддерживает различные формы образования и самообразования.

Согласно Закону «Об образовании» (ФЗ- 73 п.1.2.3.4.5.6 ст.73) каждый человек может получить профессиональное обучение, профессиональную подготовку, профессиональную переподготовку, профессиональное повышение квалификации, в целях совершенствования профессиональных знаний, умений, навыков, осуществляется в учебных центрах, на производстве, а также в форме самообразования.

Приказ МВД России от 31.03.2015г.№385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» п.12.

Сотрудники полиции в целях совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков осуществляют служебную и физическую подготовку.

Впервые принимаемые на службу сотрудники проходят первоначальную профессиональную подготовку по должности «Полицейский». Сотрудники из числа рядового и младшего начальствующего состава проходят профессиональное обучение по программам повышения квалификации или переподготовки в УЦ МВД России или в организациях несения службы. Сотрудники высшего начальствующего состава проходят обучение по индивидуальным планам, возможность ускоренного обучения в Академии управления МВД России. Приказ МВД России от 31.03.2015г.№385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» п.12,13,14. Профессиональная служебная и физическая подготовка осуществляется по месту службы сотрудников в целях совершенствования их профессиональных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения служебных обязанностей, в том числе в условиях, связанных с возможным применением физической силы, специальных средств и огнестрельного оружия.

В настоящее время система профессиональной подготовки требует изменений.

Применение активных методов обучения в значительной мере улучшит деятельность сотрудников полиции Приказ МВД России от 29.06.2009 № 490 «Об утверждении наставления по организации профессиональной подготовки сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» п. 8.

На основании Приказа МВД РФ от 28.10.2006 № 860 « Об утверждении наставления по организации профессиональной подготовке сотрудников ОВД РФ п.2.5;2.6, Улучшение технико-материальной базы для проведения физической и огневой подготовке Приказ МВД России № 135 от 05.03.2014г. приобретение тренажера для обучения огневой подготовки, несет нормативно-правовое значение.

В Наставлении «Об утверждении наставления по организации физической подготовки в органах внутренних дел РФ» № 450 о физической подготовке, гласит, что занятия спортом не только укрепляет здоровье, но и вырабатывает навыки в быстроте, ловкости, выносливости для применения в оперативно-служебной деятельности. Занятия по физической подготовке проводят руководители групп либо привлекаются сотрудники имеющие образование в области физической культуры, либо спортивные звания Приказ МВД России от 31.03.2015г. №385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» п.111.

Итак, нами рассмотрены нормативные акты федерального уровня, на которых должно быть основано совершенствование профессионального обучения персонала.

2.3. Социальная и экономическая эффективность мероприятий по совершенствованию системы обучения персонала в ЛО МВД России на станции Нижний Тагил

Система обучения персонала - это система подготовки персонала, включающая различные методики обучения, применение материально-технические средства, обеспечивающие процесс обучения[5].

Совершенствование системы обучения- процесс, направленный на улучшение, развитие приобретенных знаний, навыков, опыта.

Социальная эффективность выражает социальный результат деятельности. Она характеризует степень использования потенциальных возможностей всего персонала, успешность решения социальных задач, развития коллектива.

Нами разработаны мероприятия по совершенствованию системы обучения персонала Линейного отдела, они направлены на достижение положительных результатов.

Обучение руководящего состава имеет особенное значение для любой организации. Профессиональное развитие руководителей влияет на качество обучения сотрудников и окажет огромное влияние на результаты труда всего коллектива.

Также целесообразно использовать активные методы в обучении сотрудников Линейного отдела.

1) Поэтапно разработанные и реализованные мероприятия по обучению сотрудников с применением активных методов обучения окажут положительное влияние на самих сотрудников, которые получают дополнительные возможности для профессионального роста внутри своей организации. Это особенно важно в современных условиях быстрого устаревания профессиональных знаний.

2) Активные методы обучения активизируют познавательную и творческую деятельность при решении поставленных задач.

3) Также способствует интеллектуальному развитию сотрудников, расширяет его эрудицию и круг общения, укрепляет уверенность в себе. Сплоченность в коллективе.

4) В процессе группового обучения укрепляются связи, отношения между сотрудниками. Отсутствует напряженность, появляется партнерство, укрепление корпоративной культуры, повышение приверженности к своей работе, снижение потерь, связанных с неправильной оценкой ситуации.

5) Активные методы обучения направлены на развитие у сотрудника самостоятельного мышления, что необходимо для службы в полиции, способности квалифицированно решать профессиональные, нестандартные задачи. Развивает не просто знания умения, и навыки, а умение мыслить, размышлять, осмысливать свои действия, применять на практике.

6) Применение интерактивного обучения стрелковым навыкам при условии регулярных занятий. Такое обучение становится для них нормой - повышается живучесть и качество выполнения поставленных задач. Сотрудники начинают смотреть на мир по-другому, видеть те нюансы, которые обыватели не замечают. Они заходят в подъезд по-другому даже иначе огибают угол здания. Если у обычных людей есть возможность избежать попадания в экстремальную ситуацию, то у полицейского нет выбора, он вынужден идти на риск. И цель огневой подготовки - научить сотрудников, оказывающихся в этих ситуациях, выходить из них с наименьшими потерями.

Также положительный социальный эффект в жизнедеятельности общества.

1) Совершенствование системы обучения повысит раскрываемость преступлений.

2) От теоретической, физической подготовленности сотрудников транспортной полиции зависит безопасность как самих граждан, также сохранность грузов.

3) Применение на практике теоретических знаний поможет быстрому выявлению и раскрытию, уголовных, административных и имущественных преступлений. Обеспечение порядка в общественных местах.

4) Улучшения деятельности сотрудников ЛО МВД России станут открытостью, опора на население, взаимодействия с гражданами.

Повысится уровень доверия граждан, что благоприятно отразится на имидже Линейного отдела.

5) Повысится уровень удовлетворенности потребностей личности и населения в защите их прав и интересов, обеспечении безопасности их жизни.

6) Обеспечение быстрого оперативного реагирования на все заявления и сообщения о преступлениях и иных правонарушениях, быстро и качественно решать иные вопросы в пределах своей компетенции, реализуя весь комплекс правоохранительных услуг.

7) Степень мобилизованности полицейских служб и подразделений по предотвращению и пресечению правонарушений, раскрытию преступлений.

8) Уровень безопасности населения в процессе проведения оперативных действий.

Таким образом, поэтапное планирование и обучение сотрудников, методами приближенных к практике, обеспечить личную безопасность, безопасность граждан, доверие граждан.

Далее посчитаем затраты на проведенные нами мероприятий по совершенствованию системы обучения сотрудников Линейного отделения

1) обучение Помощника начальника ЛО МВД – курсы повышения квалификации в УЦ «21 Век» 14 дней-22000 рублей;

2) приобретение тренажера SKATT MW 9;

3) дополнительная подготовка по физической подготовке аренда спортивного зала в спорткомплексе «Уралец» - стоимость абонемента на месяц из 10 человек, посещение 1 раз в неделю по 2 часа 3000 рублей. Учебный год в ЛО МВД 10 месяцев. Численный состав групп, отделов от 4 до 10 человек. Расчет произведем в таблице 11.

Таблица 11- Затраты на совершенствование обучения персонала ЛО МВД России на станции Нижний Тагил

№ п/п	Мероприятие	Условие	Расчет	Сумма
1.	Обучение Помощника начальника ЛО по работе с личным составом	Курсы повышения квалификации в УЦ «21 ВЕК» 14 дней стоимость	22000 руб.	
		З/П сотрудника в месяц	40000 руб.	
		Количество отработанных дней в аналогичном периоде	247 дней	
		Средний дневной заработок сотрудника	40000÷247=1619,5 руб.	
		Средний заработок сотрудника за 14 дней	1619,5×14=22673руб.	
		Итого обучение сотрудника	22000+22673=44673 руб.	44.673руб.
2.	Приобретение тренажера СКАТТ MW9	Так как ЛО МВД России на станции Нижний Тагил, является Федеральной собственностью и не имеет собственных средств, поэтому: 1).Помощник начальника ОРЛС пишет пояснительную записку с обоснованием на имя начальника Линейного отдела о необходимости приобретения тренажера СКАТТ для проведения занятий по огневой подготовке. 2)Начальник ЛО отправляет запрос в Управление на транспорте Министерства внутренних дел по УрФО Главное Управление на Транспорте отправляет заказ в МВД России 3) Заказ выставляется на конкурс Приказ МВД № 93-ФЗ от 21.07.2005г. «О размещении заказов, товаров, услуг для муниципальных нужд»		50.150 руб. Официальный сайт wwwscatt.ru
3	дополнительная подготовка по физической подготовке аренда спортивного зала в спорткомплексе «Уралец»	Посещение 1 раз в неделю по 2 часа	3000×4=12000руб.	
		Учебный год в ЛО МВД 10 месяцев	12000×10 мес.= 120000	120.000руб.
ИТОГО затрат на совершенствование мероприятий				214.823 руб.

Из расчетов таблицы 11, мы видим, что на реализацию планируемых мероприятий потребуется 214.823 руб. Мы не преследуем экономических выгод, совершенствование обучения сотрудников в большей степени повлияет на социальную эффективность. Так как улучшение условий обучения, в последствии повлияет на работоспособность и улучшение качества выполняемых служебных обязанностей, что окажет положительный эффект как на самих сотрудников, так и на общество в целом.

Вывод по второй главе

Для совершенствования системы обучения мы разработали рекомендации по совершенствованию системы обучения в ЛО МВД России на станции Нижний Тагил: Главная роль в проведении этих мероприятий отводится отделу по работе с личным составом, так как они непосредственно занимаются подготовкой и организацией обучения сотрудников Линейного отдела.

Обучение самих сотрудников ОРЛС, для совершенствования знаний и передачу приобретенных знаний остальным сотрудникам для дальнейшей работы в команде.

Ключевым моментом совершенствования обучение сотрудников является обучение активными методами, что позволит не только улучшить показатели по профессиональной подготовке но и сблизить сотрудников, выявить наиболее активных сотрудников для передвижения по службе.

Для улучшения показателей по профессиональной подготовке, были предложены ряд мероприятий:

- 1) реализация введения активных методов обучения;
- 2) применение активных методов обучения в теоретической подготовке;

- 3) приобретение тренажера для занятий по огневой подготовке;
- 4) аренда спортивного зала для дополнительной физической подготовки сотрудников;
- 5) усиление контроля за проведением профессиональной подготовке сотрудников.

Разработка мероприятий для решения проблем проводилась в соответствии с нормативно- правовой базой.

Основные приказы, на которые опирались для совершенствования системы обучения персонала – это Закон « О полиции», Приказ МВД России от 31.03.2015г.№385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» о совершенствовании профессиональной подготовке, переподготовке, повышение квалификации, порядок проведения обучения, ответственные лица, отвечающие за проведения обучения.

Социальная эффективность от комплексного подхода при реализации предлагаемых нами мероприятий позволит проявить положительные результаты на жизнедеятельность общества в целом.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Первоочередной задачей выпускной квалификационной работы являлось изучение методической литературы по совершенствованию системы обучения персонала. В ходе работы мы пришли к выводу, о том, что система обучения персонала - это совокупность взаимосвязанных элементов, работающих на достижение определенных целей компании. Элементами системы являются—цель обучения, определение потребности в обучении, составление плана обучения, составление программы обучения, реализация учебной программы оценка эффективности обучения.

Главным объектом системы обучения являются персонал, т.е. основной (штатный) состав его работников. Персонал - коллектив работников с определенной структурой, соответствующей научно-техническому уровню производства, условиям обеспечения производства рабочей силой и установленным нормативно-правовым требованиям. Персонал - это человеческий ресурс предприятия от квалификации, профессиональной подготовки, деловых качеств которого зависит эффективность и качество деятельности предприятия, его конкурентоспособность [38, с. 122].

Говоря о системе обучения персонала, подразумевается целая совокупность разнородных компонентов, которые при этом являются согласованными и взаимосвязанными, «усиливают» друг друга, и, в конечном счете, работают на достижение единых целей.

Происходящее реформирование и изменение экономической ситуации во многих организациях Российской Федерации в настоящее время, требуют развития новых подходов к системе обучения сотрудников.

Причина в том, что знания и технологии развиваются так быстро, а системы обучения в компаниях часто либо не существует, либо находится в стадии зарождения.

Система управления персоналом ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил, имеет функциональную подсистему. В неё входят:

- начальник ЛО, заместители начальника ЛО, отделение по работе с личным составом. Взаимосвязь всех подсистем образует систему управления.

Задачи кадровой службы выполняет отделение по работе с личным составом (ОРЛС). Руководит отделением помощник начальника Линейного отдела. Она подчиняется непосредственно начальнику ЛО. В состав отделения входит – старший инспектор ОРЛС, инспектор ОРЛС, психолог.

В функции отдела входит обеспечение кадрового состава, организация профессиональной подготовки, организация морально-психологического обеспечения.

В ходе анализа системы обучения персонала в ЛО МВД, выявлены положительные стороны – это определена цель обучения, планируется потребность в обучении сотрудников по целевым группам, на рабочем месте, вне рабочего места. Вне рабочего места обучение проводится в УЦ МВД России. Проводится комплекс подготовительных мероприятий, в том числе планы, графики обучения.

Также нами выявлена причина необходимости разработки мероприятий по совершенствованию системы обучения сотрудников ЛО МВД России на станции Нижний Тагил:

1) Традиционное чтение лекций не эффективно, так как показатели сдачи профессиональной подготовке снизились, по сравнению с аналогичными периодами.

2) Отсутствие системного проведения занятий по физической подготовке, также сказались на результатах сдачи зачетов.

3) Зависимость от сторонних организаций и регулярность проведения занятий по огневой подготовке не соответствует требованиям, в результате чего влияет на результативность показателей.

4) Также методом наблюдения, сделаны выводы, что контроль за проведением занятий сотрудников отсутствует, журналы заполняются по требованию помощника начальника ЛО по работе с личным составом.

В связи с этим нами было разработаны ряд мероприятий по совершенствованию системы обучения ЛО МВД на станции Нижний Тагил

Для улучшения показателей по профессиональной подготовке, были предложены следующие мероприятия:

- 4) реализация введения активных методов обучения;
- 5) применение активных методов обучения в теоретической подготовке;
- 6) приобретение тренажера для занятий по огневой подготовке;
- 7) аренда спортивного зала для дополнительной физической подготовки сотрудников;
- 8) усиление контроля за проведением и подготовкой обучения сотрудников.

Разработка мероприятий для решения проблем проводилась в соответствии с нормативно - правовой базой. Конституция РФ, Закон « Об образовании».

Основные приказы на которые опирались для совершенствования системы обучения персонала – это Закон « О полиции», Приказ МВД России от 31.03.2015г.№385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации» о совершенствовании профессиональной подготовке, переподготовке, повышение квалификации, порядок проведения обучения, ответственные лица, отвечающие за проведения обучения.

Социальная эффективность от комплексного подхода при реализации предлагаемых нами мероприятий позволит проявлению положительных результатов, как на самих сотрудников, так и на жизнедеятельность общества в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адова, И.Б. «Обеспечение эффективности обучения персонала в процессе внедрения систем качества в организации». Томский государственный университет. – 2015 - № 5 С.103-107.[Электронный ресурс]Режим доступа: http://elibrary.ru_11614427_60186593.pdf
2. Багирова И.Х.,Бурыхин Б.С.,[Текст]. Кейс-стадии как интерактивный метод в образовании студентов-экономистов в процессе изучения дисциплины «управление персоналом». Вестник Томского государственного университета. Экономика № 3(19), 2012.-С. 243.
3. Булей Н.В. Развитие системы государственного заказа в строительстве [Текст]./ Современное общество и образование в социально-политическом экономическом пространстве Москвы. Сборник научных статей. Сост.: Г.М. Гогиберидзе; отв. ред. Е.Н. Геворкян. Москва, 2015. С. 31-35.
4. Бычкова А.В. Управление персоналом: Учеб.пособие. – Пенза: Изд-во Пенз. гос. ун-та, 2015. – 200 с.
5. Батурина О.В. под ред. М. А. Винокурова, А. П. Киреенко, С. В. Чупрова. Развитие российского общества: социально-экономические и правовые исследования-М.: Наука, 2014. -622 с.
6. Воротынцева Т., НеделинЕ.,«Строим систему обучения персонала». Издательство: Речь, СПб.: Речь, 2011. С. 128
7. Гатова И.В., Филипенкова Н.Ю.,[Текст] «Понятие Психологического здоровья», основные факторы и критерии психологического здоровья сотрудников органов внутренних дел»./ Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников ОВД: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции/ сост. Э.Д. Данильченко.- Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.- 163 с.

8. Гапоненко А.Л. Теория управления./ А.Л. Гапоненко, А.П. Панкрухина.- М.: Изд-во РАГС, 2003-558с.
9. Гарманов В.М. «Совершенствование методического обеспечения образовательных программ в образовательных организациях системы МВД Россиииспользованиемпрактическихситуационныхзаданий»./Юридическая наука и правоохранительная практика. 2016 № 4(38).С.195-202.[Электронныйресурс]Режим доступа:[http elibrary_28155913_12140633](http://elibrary_28155913_12140633).
10. Горелов С.А., Никифоров М.Ю./[Текст]«Тенденция развития современных технологий обучения в образовательных организациях МВД России»// Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников ОВД:сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции/ сост. Э.Д. Данильченко.- Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.- 163 с.
11. Гражданский кодекс Российской Федерации от 26.01.1996 № 14ФЗ (в ред. от 29.06.2015 г.) / Российская газета от 06.02.1996 г.
12. Григорьева И. С., Как оценить развитие персонала в организации/И. С. Григорьева//Управление развитием персонала. -2015. № 4 (44). -С. 246-251.
13. Галда М.В. О роли стрелковых полигонов в образовательном процессе МВД России как активного метода обучения сотрудника органов внутренних дел к практической деятельности».[Текст] Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников ОВД: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции/ сост. Э.Д. Данильченко.- Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.- 163 с.
14. Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» <http://naukovedenie.ru> Том 8, №1 (январь - февраль 2016).
15. Иркутская область в XXI веке: проблемы и ресурсы развития/А. П. Киреенко, С. В. Чупров, Л. В. Санина .-Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2014. - 422 с.

16. Киркпатрик Д.Л, Кирпатрик Д.Д. «Четыре ступеньки успешному тренингу: практическое руководство по оценке эффективности обучения». Москва 2008г. С.50-51.
17. Кирьянов М.А., Половцев В.С. Активные методы обучения. Тамбов, 2011- 249с.
18. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 13.05.2016) / Российская газета № 256 от 31.12.2001.
19. Кондрашова Р.Ю. Самоменеджмент как основа эффективного управления собой. [Электронный ресурс]- Режим доступа: <http://grebennikon.ru/author-4147.html>
20. Кондрашова Р.Ю., Ларина И.С. [Текст]. Производственное обучение как фактор успешного бизнеса Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. 2014. -23с.
21. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) / Собр. законодательства РФ, 04.08.2014, № 31, ст. 43, 98.
22. Кречетников К.Г. Активные методы обучения в Дальневосточном федеральном университете // Система ценностей современного общества. Материалы XXXVI междун. науч.-практ. конф. Но-восибирск: ЦРНС, 2014. С. 134 – 139.[Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.aspid=218499952>.
23. Кречетников К.Г. О некоторых активных методах обучения, рекомендованных к применению в Дальневосточном федеральном университете //Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. Материалы XXXIX междун. науч.- практ. конф. Новосибирск: ЦРНС, 2014. С. 83–87. Новые технологии в образовании: Материалы IV Международной научно-практической конференции [Электронный ресурс]– Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.aspid=21998428>

24. Моховиков О.В., Старостин С.Н. «Вопросы подготовки сотрудников, обеспечивающих транспортную безопасность»./ Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников ОВД [Текст]: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции/ сост. Э.Д. Данильченко.- Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.- 163 с.
25. Манышев В.В. Подготовка спец. подразделений МВД России. Учебное пособие под ред. кандидата юридических наук В.А. Галкова-М.: ИМЦ ГУК МВД России – 2014г . 285 с.
26. Маслова В. М. Управление персоналом/В. М. Маслова. -М.: Юрайт, 2013. -492 с.
27. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: Учебник для бакалавров.-М.: Юрайт,2013.- 135 с.
28. Парнасенков П.М. «Международный опыт в вопросах подготовки сотрудников правоохранительных структур – организация профессиональной подготовки полиции Государства Израиль»./Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников ОВД [Текст]: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции/ сост. Э.Д. Данильченко.- Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.- 163 с.»
29. Приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1139 «Об утверждении Положения об организации наставничества в органах внутренних дел Российской Федерации».
30. Приказ МВД России от 25 мая 2012г. № 538 «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче отдельным категориям военнослужащих и сотрудников государственных военизированных организаций, находящихся на пенсии, а также должностным лицам государственных органов, которым законом разрешено хранение и ношение оружия, разрешения на хранение и ношение огнестрельного короткоствольного оружия и патронов к нему».

31. Приказ МВД России от 31 марта 2015 г. № 385 «Об утверждении Порядка организации подготовки кадров для замещения должностей в органах внутренних дел Российской Федерации».
32. Подольский В.И., Савин А.А., Сотникова Л.В. Аудит: Практикум. Учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 538 с.
33. Ратова И.В., Данильченко Э.Д. Ключевые принципы обучения взрослых как ведущие положения развития профессиональной зрелости сотрудников органов внутренних дел в условиях краткосрочного обучения»./ Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников ОВД [Текст]: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции/ сост. Э.Д. Данильченко.- Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.- 163 с.
34. Самородская Н. Г. Критерии оценки эффективности развития сотрудников/Н. Г. Самородская//Управление развитием персонала. -2015. - №4 (44). -С. 258-266.
35. Сендж П. Пятая Дисциплина: Искусство И Практика Самообучающейся Организации / П. Сендж. – М.: Олим-Бизнес, 2003.–384 с.
36. Скальная М.М., Демишкевич Г.М., Ефимова А.Ю., Макуха Н.Е. Аналитическая оценка состава руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций РФ// Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. - 2013. - №4. С.74-78
37. Скворцова В.С. « Концепция Обучающейся Организации и ее Применение В Практике Менеджмента». Загл. С Экрана – Режимоступа:[Http://Ekonomika.Snauka.Ru/2014/03/3844](http://Ekonomika.Snauka.Ru/2014/03/3844)
38. Стандарты и Качество №8 (2015): Межд. Журн. Для Проф. Стандартизации И Управления Качеством / Изд-Во «Рио Стандарты И Качество»-М.,2015. – 92с.
39. Суворова Л.А. кан.экон.наук. Журнал экономика и управление: проблемы, решения. Изд. Дом «Научная библиотека» Москва.
40. Свинобой О.В. «Социально-психологический тренинг как средство формирования конфликтологической культуры личности

сотрудника органов внутренних дел»./ Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников ОВД [Текст]: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции/ сост. Э.Д. Данильченко.- Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.- 163 с.

41. Тихомирова И.П., Оценка обучения и развития :Анализ различных моделей//журнал "Бизнес и менеджмент", 2012 №2, С.16-22.

42. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) / Российская газета № 256 от 31.12.2001.

43. Федеральный закон «О полиции» от 07.02.2011 № 3-ФЗ с последними изменениями на 2018 год- Москва: Эксмо, 2018.-64с.

44. Федеральный закон от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

45. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

46. Федотов А.А., Цилик В.А. Нравственно-правовой подход в обучении сотрудников органов внутренних дел в системе морально-психологической подготовки.Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников органов внутренних дел [Текст] : сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции / сост. Э.Д. Данильченко. – Домодедово: ВИПК МВД России, 2016. – 163 с.

47. Хаммер М. Реинжиниринг Корпорации: Манифест Революции В Бизнесе /М. Хаммер – Пер. С Англ. / М. Хаммер, Дж. Чампи. – М.: Манн, Иванов И Фербер, 2011. –288 с.

48. Харрингтон Дж. Оптимизация Бизнес-Процессов. Документирование,Анализ, Управление, Оптимизация / Дж. Харрингтон, К. С. Эсселинг. – Спб. :Бмикро, 2002. – 246 с.

49. Целуйко А.В., Харитонов А.Н. «Повышение квалификации сотрудников МВД Республики Казахстан на базе ВИПК МВД России, опыт центра подготовки сотрудников»./Актуальные проблемы повышения квалификации сотрудников ОВД [Текст]: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции/ сост. Э.Д. Данильченко.- Домодедово: ВИПК МВД России, 2016.- 163 с.

50. Шешкня С.В., Управление персоналом современной организации./С.В.Шешкня.-М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2012.-355с.

ГЛОССАРИЙ

Понятие	Определение понятия	Источник
1	2	3
1.Активные методы	Активные методы обучения (АМО) – это методы, характеризующиеся высокой	Зарукина Е. В. Активные методы обучения:

обучения	степенью включенности обучающихся в учебный процесс, активизирующие их познавательную и творческую деятельность при решении поставленных задач.	рекомендации по разработке и применению: учеб.-метод. пособие / Е. В. Зарукина, Н. А. Логинова, М. М. Новик. СПб.: СПбГИЭУ, 2010. – 59 с. ISBN 978-5-9978-0051-2
2.Адаптация работников	процесс приспособления к содержанию и условиям труда, к социальной среде, при котором осуществляется изменение деловых качеств работника. Адаптация может быть профессиональная (приспособление к выполняемой работе), психофизиологическая (приспособление к условиям труда, режиму труда и отдыха).	Сомова, Д. Ротация кадров, высвобождение персонала. Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/article/rotaciya-kadrov-vysvobozhdenie-personala
3.Адаптация работников	Взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда	Управление персоналом организации [Текст]: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – С. 355
4.Кадровый резерв	Кадровый резерв представляет собой специально сформированную группу перспективных граждан, обладающих необходимыми для замещения должностей профессиональными, деловыми, личностными и морально-этическими качествами	http://www.consultant.ru/law/ref/ju_dict/word/kadrovyyj_rezerv/
5.Морально-психологический климат в коллективах	социальная и психологическая совместимость членов коллектива, их морально-психологического единства, сплоченности, наличия общих мнений, обычаев и традиций	В.В. Косолапов, А.Н. Щербань.
6. Методы обучения	Способы, ориентированные на достижение дидактических целей организации, с помощью учебно-познавательной деятельности работника с заранее определенными задачами, уровнями познавательной активности, учебными действиями и ожидаемыми результатами.	Б43 Управление персоналом: учебник/ Н. П. Беляцкий. -Минск : Современная школа, 2008. - 448 с.
7.Мотивация	воздействие на трудовое поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей, а хорошо отлаженная система мотивации является стимулом эффективного труда	Сомова, Д. Ротация кадров, высвобождение персонала. Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/article/rotaciya-kadrov-vysvobozhdenie

Продолжение глоссария

1	2	3
8. Обучение персонала	Основной путь получения профессионального образования. Это целенаправленно организованный, планомерно и систематически осуществляемый процесс	Учебник Под. Ред.д.э.н., А.Я.Кибанова Москва ИНФА-М 2010

	овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей ит.п.	
9.Профессиональное обучение	Подготовка к выполнению качественно более высоких задач. Обучаются руководители (вертикальная мобильность)	Экономическая библиотека Econom.lib.ru
10.Профессиональное обучение	Приобретение знаний, умений, навыков и обучение способам общения, направленных на выполнение определенных производственных задач. Подготовка считается законченной, если получена квалификация для осуществления конкретной деятельности (обучается учащаяся молодежь).	Учебник Под. Ред.д.э.н.,А.Я.Кибанова Москва ИНФА-М 2010
11.Ротация Кадров	метод формально-номенклатурного прохождения ключевых должностей специалистами различных уровней для ускорения своего служебно-профессионального роста.	Словарь-справочник «Управление персоналом»
12.Развитие персонала	система взаимосвязанных действий, включающих выработку стратегии, прогнозирование и планирование потребности в персонале, управление карьерой и профессиональным ростом, организацию процесса адаптации, обучения, тренинга, формирование организационной культуры.	Учебник. Управление персоналом. Маслова В.М. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: 2015.
13.Социальная эффективность	обеспечивается реализацией системы мер, направленных на удовлетворение социально-экономических ожиданий, потребностей и интересов работников предприятия	Большая Энциклопедия Нефти и Газа
14.Управление персоналом организации	целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включающая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом организации	Управление персоналом организации [Текст]: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА- М, 2016. – С. 85
15. Чтение лекций	Пассивный метод обучения, используется для изложения теоретических и методических знаний, практического опыта	Управление персоналом организации [Текст]: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА- М, 2016. – С. 85

Приложение 1

Таблица 8 – Протокол результатов проверки профессиональной служебной и физической подготовки.

Отдел дознания

Виды профессиональной служебной и физической подготовки						Вывод	Дата
№п/п	Ф.И.О.	Правовая подготовка	Служебная подготовка	Физическая подготовка	Огневая подготовка		
1.							
2.							
3.							

Приложение 2

Показатели обучения за 2014 год

Наименование	Виды профессиональной служебной и физической подготовки	Общая
--------------	---------------------------------------------------------	-------

отдела	Теоретическая подготовка	Служебная подготовка	Физическая подготовка	Огневая подготовка	оценка
ОУР	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОКОН	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ЭБ и ПК	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ЭКГ	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
НОРИ	Удовл.	Неудовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл.
Кинологическое направление	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл..	Неудовл.
Дежурная часть	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл..	Удовл.
ОООП	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ПДН	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
Отделение Дознания	Удовл.	удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ГИАЗ	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОВППС	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
Штаб	Неудовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОЭО	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл.	Удовл.
МХиТО	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ГДиР	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОРЛС	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл..	Удовл.
ИТОГО	94,1%	94,1%	100%	76,4%	94,1%

Рассчитаем показатели по всем разделам:

Теоретическая подготовка «неудовлетворительно» 1 отделение,

$$(1: 17)*100-100\%=94,1\%$$

Служебная подготовка «неудовлетворительно» 1 отделение,

$$(1: 17)*100-100=94,1\%$$

Физическая подготовка «неудовлетворительно» 0 -100%

Огневая подготовка «неудовлетворительно» 4 отделения,

$$(4:17)*100-100=76,4\%$$

Приложение 3

Показатели обучения за 2015 год

Наименование	Виды профессиональной служебной и физической	
--------------	----------------------------------------------	--

отдела	подготовки				Общая оценка
	Теоретическая Подготовка	Служебная подготовка	Физическая подготовка	Огневая подготовка	
ОУР	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОКОН	Неудовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл.
ЭБ и ПК	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ЭКГ	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
НОРИ	Удовл.	Неудовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл.
Кинологическое направление	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
Дежурная часть	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОООП	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ПДН	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
Отделение Дознания	Удовл.	удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ГИАЗ	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОВППС	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
Штаб	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОЭО	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
МХиТО	Неудовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ГДиР	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОРЛС	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ИТОГО	88,2%	94,1%	100%	100%	88,2%

Рассчитаем показатели по всем разделам:

Теоретическая подготовка «неудовлетворительно» 2 отделение,

$$(2: 17) * 100 - 100\% = 88,2\%$$

Служебная подготовка «неудовлетворительно» 1 отделение,

$$(1: 17) * 100 - 100 = 94,1\%$$

Физическая подготовка «неудовлетворительно» 0 -100%

Огневая подготовка «неудовлетворительно» 0 отделения -100%

Приложение 4

Показатели обучения за 2016 год

Наименование отдела	Виды профессиональной служебной и физической	
---------------------	----------------------------------------------	--

	подготовки				Общая оценка
	Правовая подготовка	Служебная подготовка	Физическая подготовка	Огневая подготовка	
ОУР	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОКОН	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ЭБ и ПК	Неудовл.	Удовл.	Неудовл.	Удовл.	Неудовл.
ЭКГ	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
НОРИ	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
Кинологическое направление	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
Дежурная часть	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОООП	Неудовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл.	Неудовл.
ПДН	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
Отделение Дознания	Удовл.	удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ГИАЗ	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл.	Удовл.
ОВППС	Неудовл.	Удовл.	Неудовл.	Удовл.	Неудовл.
Штаб	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОЗО	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл..	Удовл.
МХиТО	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ГДиР	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Удовл.
ОРЛС	Удовл.	Удовл.	Удовл.	Неудовл.	Удовл.
ИТОГО	82,3%	100%	88,2%	76,4%	82,3%

Рассчитаем показатели по всем разделам:

Теоретическая подготовка «неудовлетворительно» 3 отделения,

$$(3:17)*100-100\%=82,3\%$$

Служебная подготовка «неудовлетворительно» 0 – 100%

Физическая подготовка «неудовлетворительно» 2 отделения,

$$(2:17)*100-100=88,2$$

Огневая подготовка «неудовлетворительно» 4 отделения,

$$(4:17)*100-100=76,4\%$$

Приложение 5

Таблица 1- Рекомендации по профессиональному обучению сотрудников с применением активных методов обучения

ЛО МВД России на ст. Нижний Тагил

Время	Отделение, группа	Тема	Метод	Ответственный
2 часа	ЭБ и ПК	Легализация денежных средств или иного имущества(лекция)	Дискуссия	Начальник отделения
2 часа	БППГ	Оперативно-розыскная деятельность	Кейс-метод	Начальник группы
2 часа	ОКОН	Наркотические средства и психотропные вещества	Проблемная лекция	Начальник отделения
2 часа	Дежурная часть	Организация работы дежурных нарядов	Разбор практической ситуации	Начальник дежурной части
2 часа	ППС	Утверждение инструкции по организации работы нарядов полиции линейных отделений на транспорте	Моделирование ситуации на открытой местности	Начальник службы
2 часа	Группа исполнения административного законодательства СО	Изучение алгоритма процессуальных действий следователя дознания и инспекторов АИЗ	Мозговой штурм	Начальник группы
2 часа	Отделение дознания ПДН Следственный отдел	Вопросы взаимодействия ПДН, СО и ОД по выявлению и документированию фактов вовлечения несовершеннолетних в совершение преступлений	Мозговой штурм	Начальник ОД Начальник СО

Продолжение таблицы 1

Время	Группа	Тема	Метод	Руководитель
-------	--------	------	-------	--------------

2 часа	Оперативное направление	Мероприятия по проведению сил и средств в готовность к действиям при возникновении чрезвычайных обстоятельствах (лекция)	Организационно-деятельностная игра	Начальник ОПП
2 часа	ОРЛС ГДиР	Изучение приказа «Использование института личного поручительства» Изучение приказа о государственной тайне	Круглый стол	Помощник начальника ЛО Начальник группы
2 часа	Штаб МХиТО	Оформление аукционной документации и запроса на котировку цен	Разбор практической ситуации	Начальник штаба